



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Ética gerencial de los directores y las competencias profesionales de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas de la red 03 en la Ugel 05, SJL, 2015**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**Magister en Administración de la Educación**

**Autora:**  
**Br. Yolanda Victoria Casahuamán Bendezú**

**ASESOR:**  
**Mg. Hebert Lucas Mamani Orconi**

**SECCIÓN:**  
Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
Gestión y Calidad Educativa

**PERÚ - 2017**

**Jurado Calificador**

Córdova García Ulises

Presidente

Herrera Paico Nancy Isabel

Secretaria

Mamani Orconi Herbert Lucas

Vocal

### **Dedicatoria**

A mi hijo, que es, la razón más grande de mi vida, le dedico este trabajo realizado con mucho esfuerzo y dedicación, que le sirva de inspiración y motivación.

## **Agradecimiento**

Primero agradezco a Dios por otorgarme la posibilidad de realizar una de mis metas.

A mi querido esposo, quién con su ayuda y acompañamiento me motivó a seguir adelante y lograr mis expectativas.

A mi Asesor Mg Hebert Lucas Mamani Orconi, por su confianza y su asesoría en la realización de la presente investigación.

## Declaratoria de autenticidad

Yo, Yolanda Victoria Casahuamán Bendeزú, estudiante del programa de Maestría en Administración de Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con DNI N° 09194397, con la tesis titulada “Ética gerencial de los directores y las competencias profesionales de los docentes del Nivel Secundario de las Instituciones educativas de la red 03 en la Ugel 05, SJL, en el 2015”.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados, por tanto los resultados que se presenten en la tesis se construirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse el fraude (datos falsos) plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería, (uso ilegal de información ajena o falsificación, (representar falsamente las ideas de otros). Asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

San Juan de Lurigancho, Marzo del 2017.

Firma:

Yolanda Victoria Casahuamán Bendeزú  
DNI N° 09194397

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos sección de postgrado de la Universidad César Vallejo para optar el grado de Magister en Administración de la Educación, presento el trabajo de investigación descriptiva correlacional denominado: “Ética gerencial de los directores y las competencias profesionales de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas de la red 03 en la ugel 05, sjl, en el 2015”.

El trabajo de investigación tuvo la finalidad de determinar la relación que existe entre la ética gerencial de los directores y las competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas de la red 03 de la Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2015.

La investigación fue dividida en siete capítulos:

En el Capítulo I se expone la Introducción dentro de la cual se presentan los antecedentes, la fundamentación científica, la justificación, el problema, la hipótesis, el objetivo general y los objetivos específicos.

En el capítulo II que corresponde al Marco Metodológico, se presentan las variables, operacionalización de las variables, la metodología, los tipos de estudio, el diseño de estudio, la población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos.

En el Capítulo III se presentan los resultados. En esta parte de la investigación se realiza un análisis descriptivo de los datos de las variables ética gerencial de los directores y las competencias profesionales de los docentes y sus dimensiones (descripción estadística), así como el análisis inferencial (prueba de hipótesis general e hipótesis específicas).

En el capítulo IV se presenta la discusión de los resultados de los variables ética de los directores y las competencias profesionales de los docentes.

En el Capítulo V se presentan las conclusiones a los que se arribó en la presente investigación.

En el capítulo VI se dan las recomendaciones o sugerencias que se han podido aportar de la investigación.

Y por último en el Capítulo VII se presentan las referencias bibliográficas con las que se ha trabajado a lo largo del proceso de investigación.

Distinguidos señores miembros del jurado se espera que esta investigación al ser evaluada merezca su aprobación.

La autora

## Índice General

	<b>Página</b>
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice general	viii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
<b>CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN</b>	<b>12</b>
1.1. Antecedentes y fundamentación teórica	13
1.2. Justificación	30
1.3. Problema	35
1.4. Hipótesis	36
1.5. Objetivos	37
<b>CAPÍTULO II: MARCO METODOLÓGICO</b>	<b>38</b>
2.1. Variables y Dimensiones	39
2.2. Operacionalización de variables	40
2.3. Metodología	41
2.4. Tipo de estudio	41
2.5. Diseño	42
2.6. Población y muestra	43
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	45
2.8. Métodos de análisis de datos	49
<b>CAPÍTULO III: RESULTADOS</b>	<b>50</b>
<b>CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN</b>	<b>58</b>
<b>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES</b>	<b>62</b>
<b>CAPÍTULO VI: RECOMENDACIONES</b>	<b>65</b>
<b>CAPÍTULO VII: REFERENCIAS</b>	<b>68</b>



## Índice de tablas

	<b>Página</b>
Tabla 1    Análisis de Fiabilidad – V1	48
Tabla 2    Análisis de Fiabilidad – V2	49
Tabla 3    Análisis de Correlaciones de Hipótesis General	51
Tabla 4    Análisis de Correlaciones de Hipótesis Específica 1	52
Tabla 5    Análisis de Correlaciones de Hipótesis Específica 2	53
Tabla 6    Análisis de Correlaciones de Hipótesis Específica 3	54
Tabla 7    Tabla de Distribución de Frecuencias	55

## Índice de figuras

	<b>Página</b>
Grafica 1    Gráfica de Distribución de frecuencias de la variable Ética Gerencial	55
Grafica 2    Gráfica de Distribución de frecuencias de la variable Competencia de los Docentes	56

## Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la ética gerencial de los directores y las competencias profesionales de los docentes del nivel secundario en las instituciones educativas en la red 03, de la Ugel 05, en San Juan de Lurigancho.

La metodología de la presente investigación fue realizada bajo el enfoque cuantitativo, utilizando el diseño descriptivo – correlacional, ya que busca una relación significativa entre las variables de la investigación, ética gerencial de los directores y las competencias profesionales de los docentes del nivel secundario.

Finalmente con ayuda de la estadística, obtenemos como resultado que la relación entre la ética gerencial de los directores y las competencias profesionales de los docentes del nivel secundario en las instituciones educativas de la red 03 en la Ugel 05, de San Juan de Lurigancho es significativa y directa; dando como conclusión que sí existe una relación entre las variables de la Investigación, es decir que la ética en las instituciones educativas, necesita incrementar la conciencia de los profesionales, con sus experiencias adquiridas, el respeto a los seres humanos y la contribución al bien común. Sustentarse en una base ética garantiza a las personas e instituciones educativas a encaminarse hacia un desarrollo humano.

Palabras Claves: Ética, Ética Gerencial, Competencias Profesionales,

## **ABSTRACT**

This research aims to determine the relationship between the managerial ethics of the directors and the professional competences of the teachers of the secondary level in the educational institutions of the network 03, in the Ugel 05, in San Juan de Lurigancho.

The methodology of the present research was carried out under the quantitative approach, using the descriptive - correlational design, because it seeks a significant relation between the research variables, managerial ethics of the directors and the professional competences of the teachers of the secondary level.

Finally, with the help of statistics, we obtain as a result that the relationship between the managerial ethics of the directors and the professional competences of the teachers of the secondary level in the educational institutions of the network 03 in the Ugel 05 of San Juan de Lurigancho is significant and direct; with the conclusion that there is a relationship between research variables, that is, ethics in educational institutions, needs to increase the awareness of professionals, with their acquired experience, respect for human beings and contribution to the common good. Sustaining on an ethical basis ensures that individuals and educational institutions are directed towards human development.

Key Words: Ethics, Managerial Ethics, Professional Skills.

## **I. Introducción**

En la actualidad se habla de libertad, de derechos, de igualdad; los derechos sin entender los deberes hacen que hoy en día se observe que en varios lugares muchos jóvenes dejaron de lado los valores, no entienden que sus derechos acaban cuando empieza el de la otra persona. ¿Qué pasa en las instituciones educativas? ¿Se dejaron de lado los valores? ¿Se trabaja con ética en las instituciones educativas? ¿Y los directores, tienen ética para poder exigir a los docentes que trabajen con ella?

Nuestras actividades se guían con la ética y, estas empiezan por la aplicación de los valores, una institución educativa está expuesta a la observación del público, es por ello que, debe estar basada en la ética tanto en su dirección como en la profesionalización del docente, ya que tienen en sus manos el futuro del País. Los docentes y directivos tienen que tener actitudes éticas llenas de valores, por el bien del estudiante, la institución educativa y del país.

## **1.1 Antecedentes**

Veamos entonces algunos antecedentes de las investigaciones anteriores que se han dado a lo largo de estos años a nivel nacional e internacional

### **1.1.1 Antecedentes Nacionales.**

Se ha tomado en cuenta como antecedentes nacionales a los siguientes autores:

Torres Pecho, Miriam, 2009, en la investigación *La mujer emprendedora y su gestión ética*, propuso determinar de qué manera el comportamiento ético de la mujer empresaria peruana influye en el logro de liderazgo en su gestión empresarial, con la metodología cualitativa, concluyó que las empresarias deben ser creativas y afrontar los nuevos retos éticos del presente siglo.

Torres indicó que en la filosofía de Aristóteles, ética se entendía como, modo de ser, temperamento, habito, carácter. En la actualidad existen las organizaciones solicitadas por los competidores y colaboradores que son denominados, organizaciones Top, para las cuales la ética está situada en un buen escenario laboral; las organizaciones exitosas, tienen diferentes estrategias como son reforzar sus valores, diseñar su código de ética

creando comités, etc. además son organizaciones que están integradas por personas y aunque el carácter del director tienen mucha importancia en el perfil ético, las responsabilidades de la empresa no coinciden con las personales; los principios y objetivos de las empresas están por encima de las personas y a veces los valores empresariales no son congruentes con los valores de las personas.

Además, en la parte de retos éticos y la corrupción, en el aspecto político: indicó que la población peruana muchas veces respaldaba en las calles la tiranía, la dictadura, el autoritarismo, el populismo y la demagogia; además se observaba como en el sector pobre y extremadamente pobre, se había acostumbrado a la ayuda externa de los políticos; en esos tiempos, las pruebas de videos y audios, los sucesos de corrupción de autoridades, representantes de los poderes, los medios de comunicación, y hasta la intervención del narcotráfico, se había perdido el respeto por las autoridades y/o por los líderes de los partidos políticos tradicionales. La participación de las mujeres empresarias en Política, en las campañas electorales se da por su capacidad económica, por su prestigio de integridad y por su carisma de la actividad cotidiana en la empresa; son convocadas generalmente para limpiar la mala imagen de los Partidos Políticos; las nuevas generaciones empresariales deben tener una visión diferente de lo que se debe hacer para que el sistema democrático sea practicado por todos y principalmente por los partidos políticos. Para que los directores sean líderes; aparte de llevar a la práctica estrategias muy útiles tienen que tener la cualidad de identificar las necesidades de las personas que trabajan para él y ver la forma de ayudar a satisfacer estas necesidades. La ética en el mundo laboral, son principios directivos que orientan la conducta de los colaboradores en el escenario laboral; el término moral significa costumbre, hábito, en el sentido de conjunto de normas o reglas adquiridas en el contexto socio-cultural (P. 104).

Sotomayor Vizarreta, Jamali, 2013, en *La responsabilidad social empresarial en los sectores de bebidas alcohólicas y gaseosas frente al problema de la publicidad sexista*, propuso demostrar la importancia de la responsabilidad social en las áreas de marketing y publicidad, concluyendo que los directivos,

ejecutivos y trabajadores deben tomar conciencia de que lo destructivo de los estereotipos obstaculiza el desarrollo , económico, social, ético y humano.

Sotomayor se refería a que debemos demostrar al director de la empresa que se debe desarrollar como base de las actividades de la empresa la política de ética para que así se tenga una buena calidad humana con el compromiso y el buen hacer profesional y personal , teniendo un clima ético acorde con la empresa. La ética gerencial como tema de estudio; implica, un cambio en las empresas, para lo cual el gerente debe desarrollar, inspirar y defender las competencias integrales relacionadas con: El saber; El saber hacer y el ser. Por la autoridad y poder que tienen los gerentes en las decisiones, pueden influenciar para que sus empleados tengan actitudes y acciones éticas realizando siempre valores que los motiven a tener ambientes laborales adecuados y con responsabilidad social. La responsabilidad social en la profesionalidad nos lleva a situaciones que deben ser estudiadas. Para que los dilemas éticos que, enfrentan los gerentes tengan una solución con más responsabilidad social, debe ser necesario que aplique los valores y principios que caracterizan a la ética. (p. 20).

Reyes flores Nilo Teófilo, 2012, en el *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla – Callao*, propuso determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de la región callao, siguiendo el enfoque cuantitativo concluyo que el desempeño docente está vinculado a diversos factores, tales como: clima organizacional, cultura escolar, situación económica, etc. y que la percepción del liderazgo ejercido por el director no sólo es un aspecto más.

Reyes definió al líder según su comportamiento para lo cual utilizó tres estilos que son: autocrático, democrático y de laissez, Sorados (según citado en Reyes, 2012) indica que “Kurt Lewin y sus colegas realizaron un estudio en la universidad de Iowa, donde exploraron tres comportamientos o estilos de liderazgo denominados autocrático, democrático y de laissez faire” (Sorados, 2010, p. 25). Veamos entonces a cada uno de estos estilos de líderes:

El líder autoritario o autocrático, es aquella persona cuyas decisiones las toma solo él sin tomar en cuenta las opiniones de sus subordinados. En un estudio de Chiavenato (según citado en Reyes, 2012) decía que “el líder autocrático es dominante, imparte órdenes y espera obediencia plena y ciega de los subordinados. Los grupos que tienen liderazgo autocrático presentaron el mayor volumen de trabajo producido, y evidentes señales de tensión, frustración y agresividad” (Chiavenato, 2002, p. 568), este tipo de líder es temido más que respetado, el grupo solo trabaja si él está presente, el directivo de este tipo solo, da órdenes esperando el cumplimiento de ellas, es firme y tiene la habilidad de negar o dar recompensas y castigos, solo se recomienda para resolver situaciones de crisis o emergencia, cuando los subalternos tienen poca madurez emocional y si se encuentran deficiencias laborales.

El líder democrático, se caracteriza por la participación de los subordinados consultándoles y persuadiéndolos en las decisiones propuestas, Es comunicativo y estimula la participación, se preocupa por el grupo y el trabajo. Es facilitador para orientar y ayudar en la definición de los problemas y soluciones, coordinando sugiriendo ideas. Los grupos que tienen liderazgo democrático tuvieron un clima de satisfacción, integración grupal, responsabilidad y compromiso de las personas. Es el estilo que se recomienda en las labores pedagógicas y administrativas ya que produce un alto grado de motivación, tan necesario para el proceso de enseñanza aprendizaje. En un estudio de Hernández (según citado en Reyes, 2012) “es el estilo de dirección que permite la participación de los colaboradores en el análisis de los problemas y principales decisiones del equipo de trabajo” (Hernández, 2006, p. 105).

El Líder liberal, es aquel estilo que permite al subordinado tomar decisiones con toda libertad, solo participa el director cuando los subordinados lo solicitan. No tiene firmeza y es evasivo. Los grupos dirigidos con liderazgo liberal no se desempeñan bien presentando señales de agresividad, disociación del grupo, poco respeto hacia el líder e individualismo. Alvarado (según citado en Reyes, 2012) expresa que este liderazgo “depende en gran medida de los subalternos para fijar sus propias metas y medios para alcanzarlos” (Alvarado, 1996, p.51). Solo es recomendable si el grupo tiene una alta responsabilidad y madurez. (p.25).



Según Reyes para mejorar el desarrollo de habilidades, capacidades y competencias escolares evaluadas en base a criterios e indicadores, dependen de la calidad del desempeño del profesor en el que interviene el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades. En un estudio de Stegmann (según citado en Reyes, 2012) la evaluación del desempeño era “un concepto dinámico, ya que los empleados son siempre evaluados, sea formal o informalmente, con cierta continuidad por las organizaciones” (Stegmann, 2004, p.2). La metodología del análisis funcional define la evaluación del desempeño docente en su labor pedagógica e institucional, predominando los dominios, criterios e indicadores. Para su elaboración se basa en el marco para una buena enseñanza, los aportes de la investigación y los fundamentos del marco curricular nacional. Como lo describe Stegmann (según citado en Reyes, 2012) “el docente evaluado tiene que cumplir un conjunto mínimo de saberes y competencias exigibles por la trascendencia de su labor; la determinación de este conjunto reposa sobre la base de conocimientos necesarios para un correcto ejercicio docente y los elementos que constituyen el buen proceso de enseñanza aprendizaje” (Stegmann, 2004, p.6). (p. 43).

Ministerio de Educación, 2012, en el *Marco del Buen desempeño docente*, se propuso promover la revaloración social y profesional de los docentes, para fortalecer su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en la práctica de la enseñanza.

Según el Marco del Buen Desempeño Docente (2012) el país requiere una nueva docencia, transformada en valores democráticos, espacios de aprendizajes, de relación crítica y creativa con el saber y la ciencia, de respeto y convivencia intercultural y de una ciudadanía basada en derechos. (p.5), es decir que los docentes deben estar acorde con la realidad actual, tienen que capacitarse perennemente para poder estar con todo lo nuevo que trae consigo las nuevas estrategias, incluidos las tecnologías. El Proyecto Educativo Nacional plantea “la necesidad de contar con un Marco Curricular que delimite un conjunto de aprendizajes considerados fundamentales y que deben traducirse en resultados comunes para todo el país” (PEN, 2012, p. 5), “Estos aprendizajes, señala, deben estar referidos tanto al hacer y conocer como

al ser y el convivir, y han de ser consistentes con la necesidad de desempeñarnos eficaz, creativa y responsablemente como personas, habitantes de una región, ciudadanos y agentes productivos en diversos contextos socioculturales y en un mundo globalizado” (PEN, 2012, p. 5).

Según el PEN, el fundamento ético de la profesión docente “incluye el respeto de los derechos y de la dignidad de las niñas, niños y adolescentes. Exige del profesor idoneidad profesional, comportamiento moral y la búsqueda sistemática de medios y estrategias que promuevan el aprendizaje de cada uno de los estudiantes (PEN, 2012, p.13), “La complejidad del ejercicio docente demanda una visión de la diversidad que reconozca la pluralidad étnica, lingüística, cultural y biológica que caracteriza a nuestro país, y pensar en la manera cómo la escuela puede canalizar sus aportes hacia la construcción de sociedades más democráticas” (PEN, 2012, p.13).

### **1.1.2 Antecedentes Internacionales.**

Veamos a los siguientes autores:

Montoya Arévalo Beatriz Elena y Martínez Ramos Pedro, 2012, en la *Responsabilidad social empresarial: Una respuesta ética ante los desafíos globales*, aspiraban a contribuir al cambio de mentalidad a partir de los conceptos presentados los que son un elemento clave para empezar el nuevo camino para los directivos. De este modo la responsabilidad social podrá ser un vehículo de gestión interna y de conocimiento externo que contribuya a la dignificación de la actividad empresarial para un mayor desarrollo en México y el mundo.

Montoya y Martínez nos indicaron que la construcción de una sociedad más solidaria, justa y unida; con el bien común es moralmente una obligación para todas las personas y no sólo para aquellas que se ocupan de los asuntos públicos. Para cumplir con el deber ético, debemos tener en claro que el objetivo de la ética es que actuemos racionalmente. En un estudio de Cortina (según citado en Montoya y Martínez, 2012) se encontró que “la ética es esencialmente un saber para actuar de modo racional en el conjunto de la vida” (Cortina, 1994). De la definición de Cortina se destaca los siguientes rasgos: Es un saber, porque es una disciplina que tiene un método de trabajo propio y fundamentado, obteniendo dos conclusiones: la ética requiere de estudio y conocimiento y la

ética se puede aprender y por lo tanto enseñar. Para actuar, la filosofía moral o ética es algo “práctico”. La ética refleja al mundo, no lo describe. De esta afirmación se pueden obtener tres conclusiones: Que “No se debe hacer daño por diversión a las personas”. Que muchas personas realicen una acción inmoral no la vuelve moral. En ética no se trata de cuantas personas lo hacen o dejan de hacer.

De un modo racional, la ética nos dice “cómo deben ser” las acciones y relaciones de las personas y los criterios para determinar lo que se debe y no se debe hacer está en la historia, se han presentado diversas fuentes de criterios morales: la tradición, la religión y la ideología; entre otros, se puede afirmar entonces, que la fuente de estos criterios, habría que buscarlos en el uso de la razón, ósea, pensando en serio y con rigor podremos descubrir argumentos y criterios para guiar nuestras decisiones.(p. 29)

Gonzales G. Jurmely, 2009, en su tesis *Ética del supervisor educativo y formación en valores en las escuelas básicas del municipio Maracaibo N°6*, cuyo objetivo fue determinar la relación entre ética del supervisor educativo y formación en valores en las escuelas básicas del municipio, metodológicamente se enmarcó en un tipo de investigación descriptiva- correlacional no experimental, concluyendo que ambas variables se influyen mutuamente.

Gonzales nos indicó que el ser humano expresa, con relación así mismo y a los demás, juicio de valores y por medio de ellos define lo que está bien y lo que está mal en la forma de actuar de los demás, es decir la ética se interesa en lo que el individuo hace. En un estudio de Santana (según citado en Gonzales, 2009) explica que “la ética consiste en el estudio de las costumbres humana están incluyen por una parte, lo relativo a prácticas comunes o convencionales sociales que definen el carácter de un grupo o nación” (Santana, 2007). De la misma manera Guedez (según citado en Gonzales, 2009) hace referencia que “la ética procede de las convicciones y de las decisiones ante los dilemas asociados a lo no previsto, es decir, a todo lo que no viene desde afuera, sino desde dentro de nuestras conciencias” (Guedez, 2004) . (p. 17).

Según Gonzales los valores de ética están constituidos por la responsabilidad, integridad, justicia, equidad, tenacidad, respeto, excelencia,

valentía, competencia, patriotismo etc. no solamente se trata de estos valores sino del honor y los cimientos de la conducta correcta siendo indispensables para el triunfo de los objetivos colectivos ya que traen la armonía y la buena comunicación con el respeto y la confianza en busca del éxito. También sugirió que se debe realizar una propuesta de incluir un programa de educación en valores éticos que sea dinámica y significativa, puede integrarse en el currículo como algo que afecta el conjunto de la vida escolar y la vida en general, No como algo del saber ni como contenidos de aprendizaje que identificamos como actitudes, valores y normas, debe ser propiciada con situaciones naturales y escenarios escolares que, permitan a los educadores que construyan su personalidad moral en integración con sus iguales y con el contexto socio cultural de la institución y de la sociedad a la que pertenece. (p.42).

Rodríguez Córdova María del Pilar y Bustamante Lozano Uriel, 2008, en el *Desarrollo de competencias para el comportamiento ético-gerencial: un enfoque de responsabilidad*, su propósito era responder la pregunta ¿Cómo fomentar el comportamiento ético gerencial?, para ello utilizaron una metodología hermenéutica y así sugerir programas orientadas al desarrollo de competencias éticas de los gerentes, concluyeron que el enfoque de responsabilidad enmarca el desarrollo de competencias para el comportamiento ético de los gerentes; con los compromisos de crear, aplicar y transmitir conocimientos .

Rodríguez y Bustamante, indicaron que era la cuarta fase de la investigación en CEG desarrollada desde 1997 por el grupo Ethos de la Universidad Nacional de Colombia, una investigación para la cual utilizaron una metodología que, ayudo a recolectar información de personas con experiencia laboral y, permitió encontrar los comportamientos éticos-gerenciales más importantes para los empleados. Se basó en la técnica BARS, Escalas de evaluación ancladas en comportamientos, propuesta por Smith y Kendall en 1963, la BARS se basó en la CIT; Técnica de los incidentes críticos, desarrollada en 1947 para seleccionar, capacitar y evaluar, su objetivo era recoger información sin perder la validez, especificidad y significado. Las Bars tomaron la Información cualitativa de la Cit y la llevaron al plano de lo cuantitativo, lo que es muy útil para elaborar jerarquías o priorizar los

comportamientos. Revisando las técnicas Cit y Bars con la literatura, llegaron a afirmar que tres de sus fortalezas son la confiabilidad, la validez y la información que genera. En consecuencia, de las tres anteriores fases de la investigación, se habían obtenido con resultados de confiabilidad, validez y relevancia, a una jerarquía de las dimensiones y categorías que lo conforman, una taxonomía para el CEG y los 100 comportamientos éticos que más valoran los empleados de sus gerentes en Colombia. Nos especificaron que estas técnicas metodológicas, fueron utilizadas en áreas como ingeniería, la mecánica, la enfermería, la seguridad pública y la gerencia en más de 120 países, como también se han utilizado en la elaboración de códigos éticos profesionales y empresariales, por lo que deberíamos aplicarlas a las gerencias educativas, lo cual sería muy beneficioso para nuestro sistema educativo.(p. 208)

También nos indicaron que la investigación en ética gerencial es importante porque puede ofrecer diseños de técnicas y herramientas para el comportamiento ético de sus gerentes, de tal manera que se reforzara su inclinación a comportarse de una manera buena, correcta y responsable. Por ejemplo, respetando la dignidad humana, teniendo en cuenta los derechos de los empleados, evitando hacer daño a los demás, buscando mejorar las condiciones de vida de otros y cuidando del medio ambiente. (p. 214).

Zoia Bozu, 2009, en su investigación *El perfil de las Competencias Profesionales del profesorado de la eso*, tuvo como objetivo el interés por el estudio de la problemática de las competencias circulando en nuestro medio profesional, su metodología fue dividir el trabajo en dos partes: en la primera hacen una aproximación al concepto de “competencia” y, en la segunda analizan la problemática del perfil competencial del profesorado de secundaria, concluyendo finalmente definir algunas competencias profesionales que todo profesorado de secundaria debe poseer.

Según Zoia Bozu, el concepto de competencia se utilizaba en los procesos de continua formación, la gestión por competencias se había convertido, en un modelo orientador e integrador de los recursos humanos. En la educación se integró este modelo, asumiendo las ventajas y los retos que contenga.

Nos indicó que según la literatura el término “competencia” se refería a las características de la persona relacionadas con el éxito en su trabajo. Está integrado por conocimientos, habilidades y actitudes que producen resultados notorios, desarrollándose y actualizándose en la acción. (p.2)

Indicó además que las competencias del profesorado de secundaria se derivan de las funciones profesionales y generales que son: planificar e implementar el currículo escolar, actualizarse e implicarse en la profesión docente y apoyarse en el contexto familiar y social. (p. 4). Perrenaud (según citado en Zoia Bozu, 2009) planteo "Diez dominios de competencias" en la formación continua del profesor, entre ellas tenemos: Organizar situaciones de aprendizaje, trabajar en equipo, participar con la gestión de la escuela, utilizar las nuevas tecnologías y afrontar los deberes y dilemas éticos de la profesión (Perrenaud, 2004) (p. 5).

Boff, Leonardo (2011), en la *Ética moral la búsqueda de los Fundamentos*, tuvo el propósito que nos demos cuenta que la humanidad está sin entusiasmo y muy cansada de los llamamientos éticos y que sin entusiasmo no hay cambios para abordar prácticas innovadoras, en sus reflexiones trata de rehacer la experiencia originaria a partir de la cual se construyó la ética y la moral, concluyendo que esa experiencia tiene la virtud de comprender el ethos para transformarnos en personas éticas.

Según Boff el cuidado para con el otro es la ternura, un gesto que da paz y protege. Para transformar los sueños en realidad y superar obstáculos es necesario el vigor, la ternura y vigor, son dos principios capaces de sustentar un humanismo sostenible, fundado en la espiritualización de las prácticas humanas y nos proporcionan una personalidad capaz de enriquecerse con la contradicciones y mantenerlas juntas. De aquí puede nacer una ética que incluye a toda la familia humana en torno a los valores fundamentales unidos a su cuidado, a la vida, a las relaciones cooperativas, al trabajo, y a la cultura de la paz y la no violencia. (p. 11)

Boff, consideró que la cooperación, la solidaridad, la interdependencia de unos y otros no es una ley entre otras; es la ley fundamental del universo y de la vida humana. “Los cosmólogos y físicos cuánticos nos aseguraban que la ley

suprema del universo era la, de, la solidaridad y la cooperación de todos con todos.” (Boff, 2007, p.21).

### **Fundamentación Teórica.**

Para organizar el rumbo de la investigación, se parte desde los planteamientos teóricos o definiciones conceptuales de : ética, ética profesional, ética gerencial de los directores, valores de los directores, desempeño gerencial, competencias profesionales, competencias sociales, competencias personales, competencias metodológicas, responsabilidad y perfil:

#### ***Ética.***

Es la rama de la filosofía que estudia el comportamiento humano en la vida diaria que buscan la felicidad, encontrando la mejor manera de vivir, rigiéndose por normas morales de la sociedad, diferenciando lo bueno de lo malo, lo correcto de lo incorrecto, es una ciencia que cuyo objetivo es el estudio a la moral y la conducta humanas. Nosotros sabemos qué cosa es buena, qué otra cosa es mala, si alguien es corrupto o respetable, leal o indigno, gracias a la ética, que es quien propone la valoración moral de las personas, acciones o situaciones y por lo tanto será esta misma la que guiará nuestro comportamiento y la que aparezca en momentos que sea necesario saber cómo uno debe actuar en ciertas oportunidades, se centra en las acciones humanas que se relacionan con el bien, la virtud, el deber, la felicidad y la vida realizada.

La moral, se basa en las, normas regidos por la sociedad, costumbres tradiciones, hábitos, los mandamientos religiosos, culturales; lo que es diferente a la ética que viene a ser las características que toma el ser humano, (incluido sus pensamientos) en su manera de vivir su vida.

Según la corriente clásica, la ética tiene como objeto los actos que el ser humano realiza de modo consciente y libre. Busca emitir juicios y observa sobre esos actos para determinar si ha sido éticamente bueno o éticamente malo.

“La ética es esencialmente un saber para actuar de modo racional en el conjunto de la vida” (Cortina, 1994). También Savater define la ética como “el arte de vivir, el saber vivir, por lo tanto el arte de discernir lo que nos conviene (lo bueno) y lo que no nos conviene (lo malo)” (Savater, 1996)

Es de suma importancia porque la ética no se limita a la moral, que vienen a ser las costumbres, sino que busca el fundamento teórico para encontrar la mejor forma de vivir y encontrar la felicidad.

### ***Ética Profesional.***

Poco a poco van surgiendo los códigos de ética, en la actualidad aparecen las profesiones que necesitan tener normas morales para el buen desempeño de sus labores, todos los profesionales deben regirse a los principios fundamentales para actuar con ética en su labor cotidiana y ejercer debidamente su profesión, cualquiera que esta sea, para que así mañana más tarde nadie lo señale y pueda mirar a sus hijos de frente y enseñarle los valores de la vida.

En base a Orna (2006) podemos decir que la ética profesional del docente tiene tres dimensiones: (1) La dimensión social; el maestro participa en la formación de las nuevas generaciones es por esto que su labor tiene que ser por vocación de servicio, es decir que ame lo que se hace, pero cuando el docente solo asume su labor como una necesidad económica, no le da importancia al sentido que tiene la educación, además la sociedad influye en su labor y su labor influye en la sociedad ; por lo tanto existe una corresponsabilidad social. (2) La dimensión económica; La economía influye en toda profesión tanto en lo personal como en la economía de la sociedad, si una sociedad no invierte en la educación, progreso educativo puede esperarse. (3) La dimensión personal; la vida personal del docente siempre es afectada por su labor externa como interna externamente porque forma un círculo de amistad, se relacionan entre ellos, e internamente porque influye en sus sentimientos (p.48).

Es muy importante porque la ética profesional nace con la necesidad de llevar a cabo, de la mejor manera, las diferentes profesiones que existen, sin generar y hacer daños a terceros ni buscar el beneficio propio de quien las Ejerce, el ejemplo de algunos de sus elementos comunes son, el principio de solidaridad y eficiencia, responsabilidad de los hechos y consecuencias, equidad. Además porque sirve para asegurar que un profesional (ya sea abogado, médico, docente o empresario) desempeñe su profesión sensata y coherentemente.



### ***Ética Gerencial de los Directores.***

La ética de los gerentes educativos son las características, en su forma de organizar, actuar (mostrando valores morales) y dirigir una institución educativa. El concepto de ética gerencial directivo es aquel que se aplica a todas las situaciones en las cuales el desempeño gerencial debe seguir un sistema de reglas morales de diferentes tipos. La ética gerencial de los directores puede variar de acuerdo con cada institución educativa, dependiendo del tipo de acción que se lleve adelante y de las actividades a desarrollar. Sin embargo, hay un conjunto de normas de ética gerencial que se pueden aplicar a todas o a muchas de las Instituciones educativas actuales.

Según Rodríguez (2006) la ética conforma un grupo de conceptos filosóficos y principios que involucran los comportamientos humanos, el mundo espiritual y la vida diaria, Incluido el Comportamiento ético gerencial de los Directores; que vienen a ser las conductas realizadas, en sus instituciones educativas en beneficio de los estudiantes, docentes, padres de familia, administrativos etc. siempre guiados por los valores que rigen su profesión.

Es de suma importancia ya que La educación es un servicio público por lo que la ética está relacionada directamente con ella, los Padres de familia depositan su confianza en la institución educativa donde dejan a sus hijos para que adquieran no solo conocimientos, si no también ser formados con los valores y las normas de la sociedad, donde no haya ninguna clase de corrupción, siempre con el ejemplo enseñarles a tener mucha ética.

### ***Valores de los Directores.***

Son las cualidades positivas que los directivos ponen en práctica es decir, son las reglas que siguen los directores y deben estar de acuerdo con aquello que consideramos correcto. Los valores ayudan a crecer como persona y hacen posible el desarrollo del ser humano. Es fundamental para una institución educativa, que los directivos se expresen a través de su manera de actuar, teniendo muchos valores en su vida laboral y cotidiana. Los niños necesitan aprender lo que está bien y lo que está mal, educarlos con valores también es enseñarles a dar valor a la vida y sentirse bien en el ambiente en que vivan.

Según Arellano (2000), Los valores son características morales que toda persona debe poseer, tales como la humildad, la piedad y el respeto; así como todo lo referente al género humano (p. 65).

De igual manera, se denomina tener valores, a respetar a los demás; asimismo los valores son un conjunto de ejemplos que la sociedad establece para las personas en las relaciones sociales, es decir son las cualidades (en este caso) de los directivos que cultivan e imparten, es por ello que tiene una enorme importancia en nuestra sociedad, nuestro entorno y nuestra vida cotidiana.

### ***Desempeño Gerencial.***

Son las funciones o acciones que tienen los gerentes para desempeñar su labor dentro de su Institución de trabajo, incluyendo su comportamiento; entonces: el desempeño gerencial es el comportamiento ético gerencial de los directores (CEGD); que vienen a ser las conductas realizadas en sus instituciones educativas en beneficio de los estudiantes, docentes, padres de familia, administrativos etc. siempre guiados por los valores que rigen su profesión.

Según Rodríguez (2006) indicó que el comportamiento ético Gerencial (CEG), se refería a las acciones que los gerentes hacen en su trabajo diario, de manera que respeten los principios éticos y las normas establecidas por ellos mismos, la organización para la que trabajan y la sociedad de la que son miembros. Ferrell y Fraedrich (según citado en Rodríguez, 2006) encontraron una variable denominada “los otros importantes”. Esta variable se refería a que la persona es influenciada en sus decisiones éticas por los superiores, colegas y subordinados que son importantes para esta persona. Es decir, ellos llegaron a la conclusión que: Si los gerentes y colegas proveen modelos positivos, los otros importantes pueden convertirse en una fuerza que ayuda a los individuos a tomar mejores decisiones éticas pero cuando existe un conflicto severo de roles y presión para cometer acciones no éticas, el comportamiento no ético en la empresa puede crecer. (p. 146).

### ***Competencias Profesionales.***

Son atributos que guían las formas de comportarse o de pensar, es decir las competencias profesionales vienen a ser el conjunto de conocimientos, aptitudes y experiencias que, se refieren, a saber cómo se debe hacer algo, con capacidad para ello y ponerlo en práctica.

Según Mérida, 2006, las competencias profesionales las podemos clasificar en tres dimensiones: conocimientos (el saber hacer), motivación (el querer hacer) y situación (el poder hacer). (Mérida, 2006, p. 680).

Según el marco del buen desempeño docente (2012) se entiende por competencia un conjunto de características que se atribuyen al sujeto que actúa en un ámbito determinado. Fernández (como lo cita el marco del buen desempeño) reúne un grupo de conceptos de competencia y, tras examinarlos, encuentra elementos comunes, como son: (1) Son características o atributos personales: conocimientos, rasgos de carácter, habilidades, aptitudes, conceptos de uno mismo. (2) Están relacionadas con ejecuciones que nos dan resultados exitosos a través de la acción. (3) Son características que funcionan como un sistema interactivo, como un todo inseparable que es superior y diferente al conjunto de atributos individuales. (4) Logran resultados en diferentes contextos. En esta línea de reflexión, identificamos un conjunto de elementos que este concepto articula: recursos, capacidad de movilizarlos, finalidad, contexto, eficacia.

Según Galvarino Jofré (2009) el profesor debe participar en la gestión de las Instituciones Educativas, Perrenoud (como se cita en Jofré, 2009) plantea “profesionalización, responsabilizarían, participación, autonomía de gestión, proyectos institucionales, cooperación, son temas que definen alternativas deseables al funcionamiento burocrático” (Perrenoud, 2005, p.81), “La evolución de la escuela va en sentido de la cooperación profesional” (p.67)

Son muy importantes las competencias profesionales en los docentes ya que las personas que trabajan con niños tienen que tener características muy especiales y definidas para ejercer la docencia.

### ***Competencia Social.***

Es el conjunto de características de un sujeto que actúa en un ámbito social, donde se rige con todo lo nuevo que va surgiendo en este ámbito, o también el atraso que dicha sociedad tenga.

Según Jofré (2009) “Implica que el docente está atento a las nuevas exigencias del contexto, dispuesto al dialogo, al entendimiento y a la cooperación con los demás integrantes de la comunidad escolar, demostrando un comportamiento orientado hacia el grupo”. (p. 99)

Es también muy importante porque en el trabajo de los docentes tiene mucho que ver la sociedad, el entorno de los docentes y estudiantes, por ende la sociedad va de la mano con las instituciones educativas.

### ***Competencia Personal.***

Es el conjunto de características de un sujeto que actúa en un ámbito Personal, donde los docentes actúan por sí solos, asumiendo el reto de ser una persona buena en todo lo que se propone realizar.

Según Jofré (2009) “Implica que el docente manifiesta una conciencia profesional, es decir, actúa responsablemente, asumiendo el compromiso con la Institución Educativa y con cada uno de los estudiantes que le son confiados dentro del marco de su misión de acompañamiento profesional” (p. 101)

Su importancia es porque si la persona no tiene las características para ser docente no realizara un buen trabajo.

### ***Competencia Metodológica.***

Es el conjunto de características de un sujeto que actúa en un ámbito metodológico, donde el docente aplica todo sus conocimientos sobre la docencia dentro de su aula, para poder llegar a sus estudiantes.

Según Galvarino Javier Jofré (2009) “Implica que el profesor sabe aplicar sus conocimientos a su situación laboral concreta utilizando procedimientos adecuados a las tareas, a solucionar problemas de forma autónoma y a transferir con ingenio las experiencias adquiridas a situaciones nuevas”. (p.97)

Es muy importante porque el docente debe saber aplicar los conocimientos que tiene, si no es así nunca va a llegar al estudiante y este a su vez no podrá aprender lo que debe aprender, es decir el docente no realizaría un buen trabajo pedagógico.

### ***Perfil del docente.***

Es el rasgo o aspecto exterior e interior de una persona, en el caso de un docente, el perfil del docente viene a ser el conjunto de aspectos y rasgos interiores y exteriores del docente sobre todo relacionado con su labor cotidiana.

Según Zoia Bozu (2009) el perfil profesional es una descripción esmerada y detallada que muestre de un grupo profesional los rasgos más característicos. Se refería al conjunto de competencias y capacidades para asumir en buenas condiciones las responsabilidades del desarrollo de tareas y funciones de su profesión, es decir significa definir las atribuciones, sus competencias y las funciones profesionales.

### ***Las Dimensiones.***

Las Dimensiones de la presente investigación fueron extraídas de Rodríguez Córdova María del Pilar, 2006, en “Ética gerencial: Comportamientos éticos de los gerentes que más valoran los empleados en Colombia”. Como lo hemos visto anteriormente, Rodríguez indicó que se habían realizado aplicaciones en diferentes áreas ocupacionales en más de 120 países. Igualmente, estas técnicas se han utilizado con éxito en la elaboración de códigos éticos profesionales y empresariales BARS – escalas de evaluación ancladas en comportamientos, de acuerdo con Flanagan (como lo cita Rodríguez, 2006) un incidente crítico era “toda actividad humana observable que sea suficientemente completa en sí misma, para permitir que se realicen inferencias y predicciones acerca de la persona que está desempeñando la actividad” (Flanagan, 1954, p. 327). La BARS toma las descripciones de los comportamientos del nivel nominal y las transforma al nivel cuantitativo, se realizó una enorme cantidad de aplicaciones en diferentes áreas ocupacionales, como la ingeniería, la mecánica, la enfermería, la policía y la educación. El

procedimiento para aplicar BARS es flexible, pues puede adaptarse a las necesidades de los investigadores.

Las dimensiones de esta investigación se tomó como muestras de las tablas BARS, por que se relacionan directamente con el comportamiento ético de los gerentes, apropiadas para los directores de las Instituciones Educativas, ya que también son gerentes de las Instituciones Educativas.

La presente investigación, tiene como propósito ofrecer respuestas provistas por personas con experiencia laboral, que ayuden a:

Entender el comportamiento ético de los directores de las IE.

Entender la influencia de la ética de los gerentes educativos en las competencias profesionales, el comportamiento ético, la responsabilidad y la cooperación de los docentes en las IE.

La ética de los directores de las instituciones educativas se basa en los principios fundamentales que los guían en su manera de actuar: el cumplimiento de las leyes y normativas, la integridad, la lealtad, la honradez y el respeto a los demás.

En la vida cotidiana la ética constituye una reflexión sobre el hecho moral. La validez del acto moral está en la disposición del ánimo del sujeto, según esa disposición la acción es moral o inmoral, los actos no son buenos ni malos, es bueno cuando se hace por el deber, y mala, cuando es por pasiones e intereses.

## **1.2 Justificación**

En este tiempo se ve a diario que, hay mucha delincuencia y falta de valores en muchos sectores de la capital y en muchos lugares nuestro país, estas personas se basan en la frase “es que todo el mundo lo hace”, lo cual no es justificación para hacer daño a las personas. Con esta premisa, se piensa que la ética dentro de las instituciones educativas es de suma importancia, se debe trabajar en equipo junto con la dirección, se considera que todos los que integran los colegios tienen como tarea principal, crear las condiciones para guiar y enseñar a los estudiantes a ser mejores personas, éticamente felices, siguiendo las reglas.

El presente trabajo se realizó para tratar de investigar sobre la ética de

los directores educativos en su trabajo diario, demostrando también la relación que existe entre la ética de los directores, la cooperación con la dirección y labor de los docentes en las instituciones educativas. Es necesario que en una institución educativa haya buenas relaciones sociales entre la plana jerárquica y la plana de docentes, para que todo funcione bien y se logre los objetivos trazados por el bienestar de los estudiantes. La sociedad está exigiendo a los directivos de instituciones educativas que para administrar lo haga a través de un comportamiento ético y responsable. Es por ello que el director como también los docentes deben poner en práctica el respeto a los demás.

Se escogió este tema porque al conocer la realidad en la institución educativa donde laboro me di cuenta que es muy necesario que la ética gerencial de los directivos estén bajo los valores que toda persona debe tener, debido a estos planteamientos es que hemos querido estudiar la ética gerencial de los directores y a las competencias profesionales de los docentes del nivel secundario de las Instituciones educativas de la red 03, SJL. Tema que creemos no se le da la debida importancia.

Para justificar el trabajo lo vamos a separar de cuatro formas; en justificación social, justificación Teórica, justificación epistemológica y justificación metodológica.

### **1.2.1 Justificación Social.**

El hombre es un ser social; nuestros primeros padres fueron creados por Dios, por tanto, el hombre fue creado como un ser social y, como tal, necesita ser justo. Para una institución educativa, una buena relación social se basa, en la honradez, lealtad y respeto, y como ya dijimos anteriormente la sociedad exige a los docentes y directores de las instituciones educativas que además de tener experiencia administrando bien los recursos también, tiene que tener un comportamiento éticamente responsable.

La labor de los docentes influye mucho en la sociedad y la sociedad influye en su labor; en la sociedad existen jóvenes con diferentes problemas o distintas cualidades con las cuales se tiene que trabajar, por lo que se tiene una corresponsabilidad social. Cada vez que nos comunicamos, debemos hacerlo respetando a las otras personas y preocupándonos de que la

información que transmitimos sea verdadera y completa. Es necesario y muy importante que en una institución educativa haya buenas relaciones sociales entre la plana jerárquica, plana de docentes, administrativos y padres de familia; para que todo funcione bien y se logre los objetivos trazados por el bienestar de los estudiantes, es por ello que el director debe practicar el respeto a los demás es decir, poner en práctica los valores adquiridos en su vida.

La visión humanista que se necesita para incluir en las instituciones educativas es integrar las políticas y los fines de la educación, reconociendo siempre que el alto valor asignado al ser humano es una razón para que una institución educativa sea exitosa.

### **1.2.2 Justificación Teórica.**

Hoy en día vemos que en muchas instituciones educativas, se está perdiendo la ética que debe existir en los docentes y en la administración educativa, es por ello que me he tomado la libertad de basar esta investigación en este lindo y amplio tema, que es necesario para el buen desempeño de nuestra labor educativa con nuestros estudiantes quienes serán el futuro de nuestro país, por ende todos los miembros de las instituciones educativas deberán ser personas éticas con valores bien definidos, fortalecidos en los vínculos de amistad, el trabajo en equipo, la responsabilidad, la cooperación, etc.

Además esperamos que este trabajo contribuya a una formación integral de los directivos con una vida laboral que exige mucha ética y competencias en habilidades sociales, involucrándose con sus emociones, para reconocerlas y controlarlas en el momento justo. La ética de los directores se reconoce en los principios fundamentales que guían nuestros comportamientos, como son nuestros valores (la integridad, la lealtad, el respeto a los demás, la honradez, etc.), que deben estar dentro de los compromisos adquiridos.

La ética en las instituciones educativas, necesita elevar el nivel de conciencia de los profesionales, con las experiencias, el respeto a los seres humanos y los recursos naturales. Sustentarse en una base ética garantiza a las personas e instituciones educativas, encaminarse hacia un desarrollo humano sustentable y de largo plazo.



Viendo el aspecto ético del evangelio, un sistema donde haya explotación de la persona por el estado o por el hombre y niegue los valores espirituales; es contrario a la dignidad de la persona humana y al espíritu del evangelio. En cambio, todo sistema en que la persona pueda realizar su creatividad, reconociendo sus necesidades y las de su familia mediante un trabajo remunerado en donde halla justicia social, es compatible éticamente con el espíritu del evangelio.

### 1.2.3 Justificación Epistemológica.

Es importante saber cómo se percibe nuestro tema principal, la ética, dentro de la filosofía; para ello veamos que es la ética para 3 filósofos: Sócrates, Platón y Aristóteles:

Según Céspedes, Uribe, Santamaría, Rivera y Royero (2011) ética por **Sócrates**, ser feliz consistía en ser ético, es entonces saber lo que está bien y en conformidad con ese saber, hacer el bien, pues no hacer el bien es no ser ético. Sócrates Nació en Ática en 470 y murió en Atenas en 399 A.C Vivió en Atenas donde tuvo numerosos discípulos (Platón, Aristóteles, Euclides y Aristipo). Fue uno de los primeros pensadores en plantearse una filosofía moral, buscaba llegar a definir el bien. "Conócete a ti mismo" quiere decir que el hombre debe conocerse en lo que es la esencia del ser humano, en consecuencia será un buen hombre, esto constituía el actuar virtuoso. Era conocido como el Padre de la ética.

Postura Ética: Ser ético según Sócrates consistía en dejarse y guiarse por la razón, en torno a lo que esté bien y renunciando a lo que está mal. Ser ético significa encontrar la felicidad sólo si se actúa en conformidad, no hacer el bien significa ser infeliz o no ser ético.

Según, Céspedes, Uribe, Santamaría, rivera y Royero (2011) Ética por **Platón** (Atenas, 427-347a.C.) Filósofo griego. Junto con su maestro Sócrates y su discípulo Aristóteles, Platón era la figura central de los tres grandes pensadores en que se asienta toda la tradición filosófica europea.

Postura Ética: La ética para Platón era que el alma humana está compuesta por tres elementos: Intelecto, Voluntad y Emoción, cada uno de los cuales poseen una virtud específica en la persona buena y juega un papel específico. La virtud

del intelecto es la sabiduría, o el conocimiento de los fines de la vida, la de la voluntad es el valor, la capacidad de actuar y la de las emociones es la templanza o el autocontrol.

Según, Céspedes, Uribe, Santamaría, rivera y Royero (2011) Ética por **Aristóteles**, Filósofo Griego, discípulo de platón, maestro de Alejandro Magno, fue fundador de la lógica, incluso Carlos Marx lo denomina “el pensador más grande de la antigüedad”, consideraba que, la ética era la más elevada de todas las actividades y la actividad contemplativa de la razón.

Postura Ética: La ética de Aristóteles tenía un fin que se resume en la búsqueda de la felicidad. Para algunos, la felicidad consistía en los placeres; para otros, en las riquezas; pero el hombre sabio la busca en el ejercicio de la actividad que le es propia al hombre, es decir, en la vida intelectual; ello no excluye el goce moderado de los placeres sensibles y de los demás bienes, con tal de que no impida la contemplación de la verdad, sobre esta base desarrollaba Aristóteles el concepto de virtud, la cual consistía en el justo medio. Lo que quería dar a entender es que el actuar del hombre debe estar regido por la prudencia o regla recta. Hay dos modalidades de virtud: las dianoéticas (que se refieren al ejercicio de la inteligencia) y las éticas (que se refieren a la sensibilidad y los afectos). Todas las virtudes eran hábitos que se adquieren por medio de la repetición. La virtud por excelencia es la justicia, la cual consistía en el acatamiento de las leyes y en el respeto a los demás ciudadanos.

#### **1.2.4 Justificación Metodológica.**

Como ya hemos dicho anteriormente, el presente trabajo se realizó para tratar de investigar sobre la ética de los directores educativos en su trabajo diario, demostrando también la relación que existe entre la ética de los directores y labor de los docentes en las instituciones educativas y se logre los objetivos trazados por el bienestar de los estudiantes.

Por este motivo el presente trabajo de investigación desarrolla un enfoque Cuantitativo, utilizando un diseño descriptivo - correlacional, ya que se intenta probar que existe una relación entre las variables: ética gerencial de los directores y la variable competencias profesionales de los docentes del nivel secundario. Para demostrar las hipótesis de la tesis se ha buscado las respuestas

de docentes del nivel secundario, de cualquier edad y diferente sexo. Estas respuestas fueron contrastadas mediante un programa de estadística.

Además tiene el método Hipotético - deductivo. Es Hipotético porque trabaja con Hipótesis objetivas y teorías, es deductivo porque demuestra las hipótesis utilizando la lógica o razonamiento deductivo.

### **1.3 Problema**

Los valores de todas las personas en general se expresan a través de su manera de actuar y pensar. Entonces la ética de los directores educativos se reconoce en los principios fundamentales que guían sus comportamientos, como: el cumplimiento de las leyes y normativas, la integridad, la lealtad, la honradez y el respeto a los demás, respecto a los docentes, estos deben tener su propia ética profesional, sin depender del actuar de otras personas, aunque estas tengan que ver directamente con su labor educativa.

#### **1.3.1 Problema General.**

¿Cuál es la relación entre la ética gerencial de los directores y las competencias profesionales de los docentes del nivel secundario en las instituciones educativas de la red 03 en la Ugel 05, SJL, 2015?

#### **1.3.2 Problemas Específicos.**

¿Cuál es la relación entre los valores de los directores y las competencias profesionales de los docentes del nivel secundario en las instituciones educativas de la red 03 en la Ugel 05, SJL, 2015?

¿Cuál es la relación entre el Desempeño gerencial de los directores y las competencias profesionales de los docentes del nivel secundario en las instituciones educativas de la red 03 en la Ugel 05, SJL, 2015?

¿Cuál es la relación entre las relaciones externas de los directores y las competencias profesionales de los docentes del nivel secundario en las instituciones educativas de la red 03 en la Ugel 05, SJL, 2015?

## **1.4. Hipótesis**

Las Hipótesis las clasificaremos de dos maneras, Hipótesis General e Hipótesis Específicas que vienen a ser tres:

### **1.4.1 Hipótesis General.**

La relación entre la ética gerencial de los directores y las competencias profesionales de los docentes del nivel secundario en las instituciones educativas de la red 03 en la Ugel 05, SJL, 2015, es significativa y directa.

### **1.4.2 Hipótesis Específicos.**

La relación entre los valores de los directores y las competencias profesionales de los docentes del nivel secundario en las instituciones educativas de la red 03 en la Ugel 05, SJL, 2015, es significativa y directa.

La relación entre el desempeño gerencial de los directores y las competencias profesionales de los docentes del nivel secundario en las instituciones educativas de la red 03 en la Ugel 05, SJL, 2015, es significativa y directa.

La relación entre las relaciones externas de los directores y las competencias profesionales de los docentes del nivel secundario en las instituciones educativas de la red 03 en la Ugel 05, SJL, 2015, es significativa y directa.

## **1.5. Objetivos**

### **1.5.1 Objetivo General.**

“Determinar la relación entre la ética gerencial de los directores y las Competencias profesionales de los docentes del nivel secundario en las instituciones educativas de la red 03 en la Ugel 05, SJL, 2015.”

### **1.5.2 Objetivos Específicos.**

Determinar la relación entre los valores de los directores y las competencias profesionales de los docentes del nivel secundario en las instituciones educativas de la red 03 en la ugel 05, sjl, 2015

Determinar la relación entre el desempeño gerencial de los directores y las competencias profesionales de los docentes del nivel secundario en las instituciones educativas de la red 03 en la ugel 05, sjl, 2015.

Determinar la relación entre las relaciones externas de los directores y las competencias profesionales de los docentes del nivel secundario en las instituciones educativas de la red 03 en la ugel 05, sjl, 2015.

## **II. Marco Metodológico**

## 2.1 Variables y Dimensiones

### 2.1.1 Variables.

***Variable “1”: Ética gerencial de los Directores.***

La ética de los gerentes educativos son las características que tiene cada director, en su forma de organizar, actuar y dirigir una institución educativa, siguiendo un sistema de reglas morales, guiados por los valores que rigen su profesión, en beneficio de los estudiantes, docentes, padres de familia, administrativos etc.

***Variable “2”: Competencias profesionales de los docentes.***

Las competencias profesionales de los docentes vienen a ser los conocimientos, habilidades, aptitudes y experiencias adquiridas durante su vida y, saber cómo se debe hacer algo con la capacidad y eficacia para ello y poder ponerlo en práctica con profesionalización, responsabilidad, participación, cooperación, reflexión, siempre buscando resultados exitosos.

### 2.1.2. Dimensiones.

***Valores de los directores.***

Se refiere a los comportamientos que demuestren actitudes con integridad guiados por un sistema de reglas morales, que se basan en los valores.

***Desempeño Gerencial.***

Son los comportamientos de los directores relacionados con sus actos al interior y exterior de la institución educativa y se basa en el comportamiento hacia la empresa, manejo de conflictos etc.

***Relaciones Externas.***

Se refiere al comportamiento de los directores relacionados con el público cercano a la institución educativa y se basa en la responsabilidad social y las relaciones con padres de familia.

**Competencia Social.**

Son las características en un ámbito social, donde el docente se rige con todo lo nuevo que va surgiendo en la sociedad.

**Competencia Personal.**

Son las características donde el docente actúa por sí solo.

**Competencia Metodológica.**

Son las características donde el docente aplica sus conocimientos sobre la docencia metodológicamente.

**2.2 Operacionalización de variables**

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rango
Ética gerencial de los Directores	Valores de los directores	Evaluar la práctica de valores de los Directores, y las competencias profesionales de los docentes del nivel secundario.		45 ---- 225
	Desempeño gerencial	Evaluar la habilidad del desempeño gerencial de los Directores y las competencias profesionales de los docentes del nivel secundario.	1 - Nunca (1) 2 - Casi nunca (2) 3 - Con alguna frecuencia (3) 4 - Casi siempre (4) 5 - Siempre (5)	Rango : 60 Bajo (45 – 104) Medio (105 – 164) Alto (165 – 225)
	Relaciones externas de los directores	Evaluar la capacidad de las relaciones externas de los Directores y las competencias profesionales de los docentes del nivel secundario.		
Competencias profesionales de los Docentes del nivel secundario	Competencia social:	*) Disposición para comprender y trabajar junto a otros *) Asume la importancia de trabajo colaborativo entre profesores	1 - Nunca (1) 2 - Casi nunca (2) 3 - Con alguna frecuencia (3)	35 ---- 176 Rango : 47
	Competencia personal	*) Ética de la profesión docente *) Responsabilidad en el ejercicio de la profesión	4 - Casi siempre (4) 5 - Siempre (5)	Bajo (35 – 81) Medio (82 – 128) Alto (129 – 176)
	Competencia metodológica	Implementación de un proceso reflexivo en la acción educativa		

Fuente: Elaboración propia



## 2.3 Metodología

Este trabajo es una investigación desarrollada dentro del enfoque Cuantitativo, utilizando un diseño descriptivo - correlacional, ya que se intenta probar que existe una relación entre las variables: ética gerencial de los directores y la variable competencias profesionales de los docentes del nivel secundario en las Instituciones Educativas de la Red 03 en la Ugel 05 de san Juan de Lurigancho. Para demostrar la tesis he buscado las posibles respuestas en las manifestaciones de un grupo de docentes de cualquier edad y diferente sexo del nivel secundario. Estas posibles respuestas o hipótesis fueron contrastadas mediante la ejecución rigurosa de los pasos de un programa de estadística.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) la investigación cuantitativa debe ser de lo más objetiva posible. Se pretende generalizar los resultados encontrados en un grupo de estudio a una colectividad mayor. Descripción de tendencias, comparación de grupos o relación entre variables La meta de un estudio cuantitativo es ir a la construcción y demostración de teorías utilizando la lógica o razonamiento deductivo. (Pág. 11).

La presente Investigación tiene el método Hipotético- deductivo. Es Hipotético porque trabaja con teorías e Hipótesis objetivas y, es deductivo porque demuestra las hipótesis utilizando la lógica o razonamiento deductivo.

## 2.4. Tipo de Investigación

La siguiente investigación es de tipo: Aplicada

Porque relaciona variables de ética gerencial de los directores y las competencias profesionales de los docentes, construyendo instrumentos de medición para su análisis estadístico, buscando solución al problema.

Según Vara, Arístides (2012) “el tipo Aplicada se encarga de investigar la relación entre variables o constructos, diagnostica alguna realidad empresarial o de mercado, prueba y adapta teorías, Genera nuevas formas de entender los fenómenos empresariales, construye o adapta instrumentos de medición, busca solución al problema” (pág.202)

## 2.5 Diseño de investigación:

El siguiente Trabajo de Investigación, tiene los diseños:

No experimental

Transversal

Descriptivo Correlacional

En el presente trabajo de investigación se ha utilizado el método de diseño no experimental por que no se ha manipulado las variables, es decir que las variables no han sido transformadas y así han podido ser analizadas.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) ¿Qué es la investigación no experimental cuantitativa? Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos. (pág. 149).

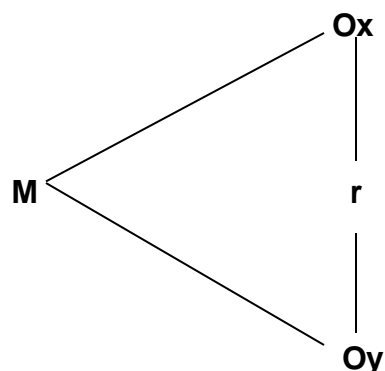
En el presente trabajo de investigación se ha utilizado el método de diseño transversal porque es una de las clasificaciones del diseño no experimental y porque se ha recolectado los datos en un solo momento, un tiempo único y, describe lo que ocurre en ese momento único.

Hernández, Fernández y Baptista (2010) indicaron que los diseños de investigación transaccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede. (pág. 151)

En el presente trabajo de investigación se ha utilizado el método de diseño descriptivo-correlacional, porque se busca una relación entre dos variables, utilizando los métodos estadísticos.

Vara (2012) fundamentó que el descriptivo correlacional se usa cuando existe una o varias relaciones entre conceptos o variables. Para realizar estudios correlacionales es necesario medir/registrar primero cada variable por separado; utiliza métodos y técnicas estadísticas para la recolección de datos como para su análisis (pág.203)

Diagrama del diseño de estudio: El siguiente diagrama nos indica que hay una relación entre las dos variables y para analizar esta relación existe la intervención de la estadística.



Dónde:

Ox = Primera variable: Conjunto de datos sobre la Ética gerencial de los directores.

Oy = Segunda variable: Conjunto de datos sobre las competencias profesionales de los docentes de la Red 03 de SJL

M = Intervención de la estadística para analizar la relación entre las variables mostradas.

r = Relación entre variables.

## 2.6 Población, muestra y muestreo

### 2.6.1 Población.

Docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas de la Red 03 de la Ugel 05 del distrito de San Juan de Lurigancho.

### 2.6.2 Muestra.

En el presente trabajo se ha considerado a 80 Docentes del nivel secundario de 03 Instituciones educativas de San Juan de Lurigancho de la red 03 en la Ugel 05:

Institución Educativa “Daniel Alomias Robles” N° 115

Institución Educativa “Javier Heraud” – N° 1171

Institución Educativa “Héroes del Cenepa” – N° 130

### 2.6.3 Muestreo.

El muestreo aplicado fue no probabilístico, intencional o por criterio teniendo en cuenta los tiempos en que se aplicó la encuesta, que fue en una coyuntura de emergencia que vivían las instituciones educativas en el distrito, donde muchas fueron notificadas a terminar sus clases el 30 de noviembre, dicha decisión generó a que las clases se prolongaran hasta las 7:30 p.m. y por los días sábados, por ende los docentes se vieron con los tiempos disminuidos y apremiados para cumplir con la finalización del año escolar; es por ello que en coordinación con el asesor se tomó la decisión de realizar el muestreo aplicado, además nos basamos teóricamente en:

No probabilístico,

Intencional o por criterio

En el presente trabajo de investigación, la muestra es de tipo no probabilístico porque no se utilizó la estadística para obtener la muestra, fue seleccionada con conocimientos del investigador, y por económica. Además es una muestra mediana entre 30 y 100.

Vara (2012) en las muestras no probabilísticas, los criterios para seleccionar la muestra no son estadísticos, son racionales, por eso el investigador no tiene idea del error que puede estar introduciendo en su muestra. Las muestras no probabilísticas son las menos confiables, pero las más frecuentes, por ser más económicas y, en algunos casos, más convenientes. En la práctica los muestreos no probabilísticos son necesarios e inevitables. Las muestras medianas son usuales en los diseños descriptivos o explicativos, son técnicas que siguen otros criterios de selección (conocimientos del investigador, economía, comodidad, alcance, etc.); procurando que la muestra obtenida sea lo más representativa posible (pág.223/5).

En el presente trabajo de investigación, la muestra de la Investigación es intencional o por criterio porque se basa en la experiencia con la población, y es sobre la base de conocimiento.

Vara (2012) muestreo intencional o por criterio es el mejor tipo de muestreo no probabilístico, el muestreo se realiza sobre la base del conocimiento y criterios

del investigador. Se basa, primordialmente, en la experiencia con la población, en algunas oportunidades, se usan como guía o muestra tentativa para decidir cómo tomar una muestra aleatoria más adelante. El muestreo intencional es el mejor y el más frecuente en las investigaciones científicas (Pág. 226)

## **2.7 Técnica e Instrumentos de localización de datos**

### **2.7.1. Técnica.**

Se aplicó la técnica de la encuesta a través de dos instrumentos de evaluación y medición que fueron pruebas exploratorias estandarizadas, (ya que la prueba es única para toda una misma población) una para medir la ética gerencial de los directores y la otra para medir las competencias profesionales de los docentes del nivel secundario, en ambos casos se usaron la escala tipo Likert.

“Hernández, Fernández y Baptista (2010), manifiesta que el Escalamiento tipo Likert, es un método que fue desarrollado por Rensis Likert en 1932; sin embargo se trata de un enfoque vigente y bastante popularizado. Consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes. Es decir, se presenta cada afirmación y se solicita al sujeto que externe su reacción eligiendo cada uno de los cinco puntos o categorías de la escala. A cada punto se le asigna un valor numérico” (p. 245).

### **2.7.2 Instrumentos.**

#### ***Investigaciones.***

EL instrumento es documental.

1 Prueba exploratoria estandarizada de la primera variable

1 Prueba exploratoria estandarizada de la segunda variable

En función del número de respuestas es Politómica, varias alternativas

El contenido del instrumento va dirigido a los docentes de secundaria

**Los instrumentos se basan en las siguientes investigaciones.**

Para la variable de Ética Gerencial de los Directores, son:

Rodríguez Pita, F & Da Silva Pestana J (2010) *Relación entre liderazgo y desempeño de tareas*.

Vega Villa, C. y Zavala Villalón, G. (2004) *Adaptación del cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ forma 5x corta)* de B. Bass y B. Avolio.

Gonzales Vélez y Guarín Ríos (2003) *Comportamientos Éticos de Gerentes Manizaleños*.

Los tres adaptados por la investigadora.

Para la variable de Competencias Profesionales de los Docentes:

Reyes Flores, N. (2012) *Liderazgo directivo y desempeño docente* Jofré

Araya, G. J. (2009) *Competencias profesionales de los docente*

Las dos Investigaciones, adaptados por la investigadora.

**a) Ficha Técnica 1: Ética gerencial de los Directores.**

Nombre: Prueba exploratoria para determinar la ética gerencial de los directores

Autora : Yolanda V. Casahuamán Bendezú

Objetivos: Evaluar, identificar y medir la ética gerencial de los directores de las instituciones educativas.

Dirigido a: Docentes del nivel secundario de la red 03, ugel 05, san juan de lurigancho, 2015.

Aplicación: La aplicación se realizó de manera individual a cada docente.

Duración: Aproximadamente 30 minutos.

Baremo: Se utilizó el baremo con el valor de las respuestas de la prueba exploratoria para encontrar los niveles y el rango , utilizando las escalas bajo, medio y alto.

**b) Ficha Técnica 2: Competencias profesionales de los docentes.**

Nombre: Prueba exploratoria para determinar las competencias profesionales de los docentes del nivel secundario.

Autora: Yolanda V. Casahuamán Bendezú

Objetivo: Evaluar, identificar y medir la cooperación con los directores

utilizando las competencias profesionales.

Dirigido a: Docentes del nivel secundario de la Red 03, Ugel 05, san juan de lurigancho, 2015.

Aplicación: La aplicación se realizó de manera individual a cada docente.

Duración : Aproximadamente 30 minutos.

Baremo: Se utilizó a baremo con el valor de las respuestas de la prueba exploratoria para encontrar los niveles y el rango , utilizando las escalas bajo, medio y alto.

### ***Validez del instrumento.***

El instrumento, la prueba exploratoria para determinar el canal de aprendizaje de preferencia, fue sometido a validez de constructo por un juez experto, luego se aplicó la prueba piloto en una muestra de 30 docentes de la red 03 en la Ugel 05, sij, 2015.

**Tabla 1**

*Resultado de la validez del instrumento*

Instrumentos	Expertos	Resultado
Cuestionario de ética gerencial de los directores	Juez 1	Aplicable
Cuestionario de Competencia profesional de los docentes	Juez 1	Aplicable

Fuente : Elaboración propia

### ***Fiabilidad de los Instrumentos.***

Para determinar la Fiabilidad del instrumento se efectuó el análisis de fiabilidad con el coeficiente Alfa de Cronbach, con los datos tabulados mediante el paquete SPSS versión 20.0.

### 2.7.3 Validación del Instrumento.

Con la recolección de datos se trabajó por medio de la estadística con el Alfa de Cron Bach (2014). Se trata de un índice de consistencia interna que toma valores entre 0 y 1 y que sirve para comprobar si el instrumento que se está evaluando recopila información defectuosa y por tanto nos llevaría a conclusiones equivocadas o si se trata de un instrumento fiable que hace mediciones estables y consistentes. Su interpretación será que, cuanto más se acerque el índice al extremo 1, mejor es la fiabilidad, considerando una fiabilidad respetable a partir de 0,7 en Perú.

#### ***Análisis de la prueba exploratoria de la variable ética gerencial***

Empezando con la variable de ética gerencial, se utilizó los datos de los 45 elementos otorgados por los 80 docentes del nivel secundario; aplicado con la escala de Alfa de Cronbach, dando como resultado 0,956; llegando a tener una región crítica de la siguiente manera:

$0,956 > 0,7$
---------------

**Tabla 2**

*Análisis de la prueba exploratoria de la variable ética gerencial de los directores*

Estadísticos de fiabilidad de Ética Gerencial	
Alfa de Cron Bach	Nº de elementos
,956	45

Al ser 0,9 es mayor que 0,7; entonces el instrumento de la variable ética gerencial de los directores es “fiable”.

#### ***Análisis de la prueba exploratoria de la variable competencia profesional.***

Siguiendo con la variable de competencia profesional, se utilizó los



datos de los 35 elementos otorgados por los 80 docentes del nivel secundario; aplicado con la escala de Alfa de Cronbach, dando como resultado una región crítica de la siguiente manera:

$$0,920 > 0,7$$

**Tabla 3**

*Análisis de la prueba exploratoria de la variable competencia profesional*

Estadísticos de fiabilidad de Competencias Profesionales	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,920	35

Al ser 0,920 es mayor que 0,7; entonces el instrumento de la variable competencia profesional de los docentes es “fiable”.

## 2.8. Métodos de análisis de datos.

Recolección de datos con Alfa de Cron Bach

Análisis de correlación, por cada Dimensión de la primera variable con la segunda variable.

Coefficiente de correlación de Spearman.

Línea de investigación: Estadística no paramétrica de Rho Spearman.

Distribución de Frecuencias con gráfico de Barras.

### **III. Resultados**

### 3.1 Comprobación de las Hipótesis.

A continuación se presentan los resultados después de aplicar las estadísticas, en SPSS. 20,0 para pruebas no paramétricas a las variables ética gerencial y competencias profesionales con sus respectivas dimensiones evidenciadas en los docentes del nivel secundario de la Red 03. Aplicaremos Rho de Spearman y lo trabajaremos con las siguientes hipótesis:

#### 3.1.1 Comprobación de Hipótesis General.

Hipótesis alterna: La ética gerencial de los directores se relaciona con las competencias profesionales de los docentes del nivel secundario, por lo que es significativa y directa.

Hipótesis nula: La ética gerencial de los directores no se relaciona con las competencias profesionales de los docentes del nivel secundario, por lo que no es significativa y directa.

**Tabla 4**

*Correlación entre la ética gerencial de los directores y las competencias profesionales de los docentes*

Correlaciones de la hipótesis general				
		Ética Gerencial		Competencia profesional
Rho de Spearman	Ética Gerencial	Coeficiente de correlación	1,000	,413
		Sig. (bilateral)		,000
		N	80	80
	Competencia Profesional	Coeficiente de correlación	,413	1,000
		Sig. (bilateral)	,000.	
		N		80

Después que los docentes han contestado las encuestas se sumaron las puntuaciones obtenidas de acuerdo a lo indicado en el instrumento para determinar las correlaciones, con esta información es que se construyen la siguiente tabla; Dando como resultado una región crítica de la siguiente manera:

Entonces se acepta la hipótesis alterna y, se rechaza la hipótesis nula.  
Por lo tanto la hipótesis general es significativa y directa.

### 3.1. 2 Comprobación de la Hipótesis Específica 1.

Hipótesis alterna: Los valores de los directores se relacionan con las competencias profesionales de los docentes del nivel secundario, por lo que es significativa y directa.

Hipótesis Nula: Los valores de los directores no se relacionan con las competencias profesionales de los docentes del nivel secundario, por lo que no es significativa y directa.

**Tabla 5**

*Correlación entre los valores de los directores y las competencias profesionales de los docentes.*

Correlación de la Hipótesis Específica 1			
		Valores de directores	Competencia profesional
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,283
	Sig. (bilateral)		,011
	N	80	80
	Coeficiente de correlación	,283	1,000
	Sig. (bilateral)	,011.	
	N	80	80

Después que los docentes han contestado las encuestas se sumaron las puntuaciones obtenidas de acuerdo a lo indicado en el instrumento para determinar las Correlaciones, con esta información es que se construyen la siguiente tabla; Dando como resultado una región crítica de la siguiente manera:

Entonces se acepta la Hipótesis alterna y se rechaza la Hipótesis Nula.  
Por lo tanto la Hipótesis Específica 1 es Significativa y Directa.

### 3.1.2 Comprobación de la Hipótesis Específica 2.

Hipótesis alterna: El desempeño gerencial de los directores se relaciona con las competencias profesionales de los docentes del nivel secundario, por lo que es significativa y directa.

Hipótesis nula: El desempeño gerencial de los directores no se relaciona con las competencias profesionales de los docentes del nivel secundario, por lo que No es significativa y directa.

**Tabla 6**

*Correlación entre el desempeño gerencial de los directores y las competencias profesionales de los docentes:*

Correlación de la Hipótesis Específica 2				
		Desempeño Gerencial		Competencias Profesionales
Rho de Spearman	Desempeño Gerencial	Coefficiente de correlación	1,000	,448
		Sig. (bilateral)		,000
		N	80	80
	Competencias Profesionales	Coefficiente de correlación,	448	1,000
		Sig. (bilateral)	,000.	
		N	80	80

Después que los docentes han contestado las encuestas se sumaron las puntuaciones obtenidas de acuerdo a lo indicado en el instrumento para determinar las correlaciones, con esta información es que se construyen la siguiente tabla y su correspondiente gráfico de dispersión; Dando como resultado una región crítica de la siguiente manera:

Entonces se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ) y, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ).

Por lo tanto la hipótesis específica 2, es significativa y directa.

### 3.1.3. Comprobación de la Hipótesis Específica 3.

Hipótesis alterna: Las relaciones externas de los directores se relacionan con las competencias profesionales de los docentes del nivel secundario, por lo que es significativa y directa.

Hipótesis nula: Las relaciones externas de los directores no se relacionan con las competencias profesionales de los docentes del nivel secundario, por lo que No es significativa y directa

**Tabla 7**

*Correlación entre las relaciones externas de los directores y las competencias profesionales de los docentes*

Correlación de la Hipótesis específica 3				
		Relaciones Externas		Competencia Profesional
Rho de Spearman	Relaciones Externas	Coeficiente de correlación	1,000	,354
		Sig. (bilateral)		,001
		N	80	80
	Competencias Profesionales	Coeficiente de correlación	,354	1,000
		Sig. (bilateral)	,001.	
		N	80	80

Después que los docentes han contestado las encuestas se sumaron las puntuaciones obtenidas de acuerdo a lo indicado en el instrumento para determinar las correlaciones, con esta información es que se construyen la siguiente tabla y su correspondiente gráfico de dispersión; dando como resultado una región crítica de la siguiente manera:

Entonces, se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ) y, se rechaza la hipótesis nula ( $H_o$ ).

Por lo tanto la hipótesis específica 3, es significativa y directa.

### 3.2 Distribución de Frecuencias

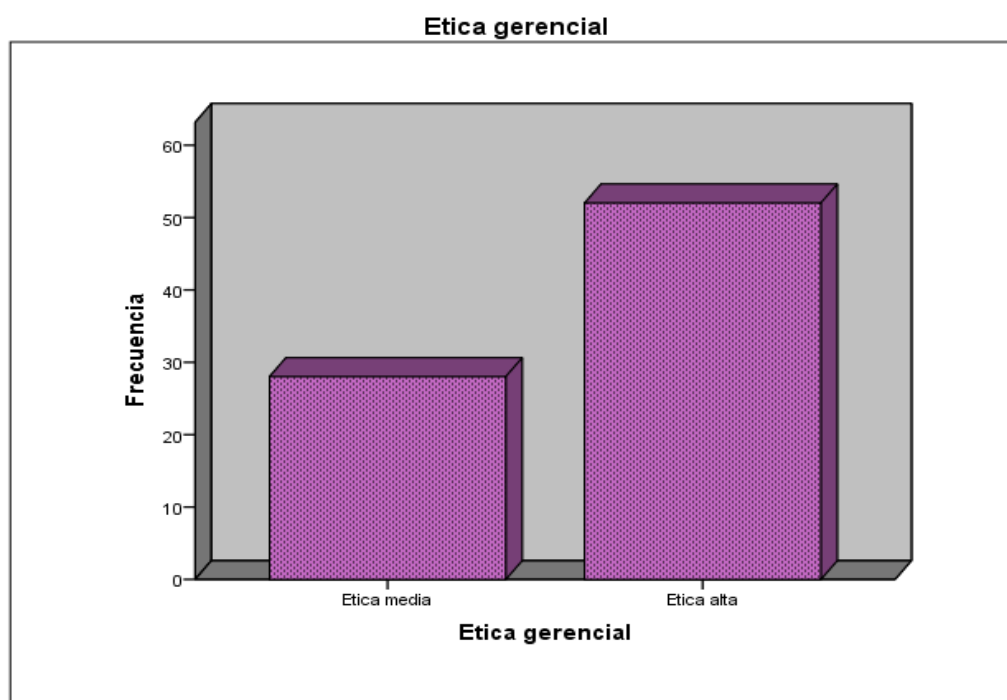
Se halla el rango y los niveles, utilizando el Baremo con el valor de las respuestas de los instrumentos. Con estas escalas encontramos los rangos y niveles para la distribución de frecuencias cuyos resultados lo veremos en las siguientes tablas y gráficos:

**Tabla 8**

*Resultados estadísticos de distribución de frecuencia de, la ética gerencial agrupada*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ética media	28	35,0	35,0	35,0
	Ética alta	52	65,0	65,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

**Gráfico 1.** *Resultados de frecuencias con gráficas de barras de la ética gerencial de los directores*



Interpretando la tabla 8 nos da como resultado que 28 directores de las instituciones educativas tienen una ética gerencial media, que es el 35% y 52 directores de las instituciones educativas tienen una ética gerencial alta,

que es el 65%, además no existen directores de las instituciones educativas con una ética gerencial baja. También en la gráfica 1, se demuestra que el número de directores con una ética gerencial media es poca a comparación del número de directores con una ética gerencial alta que es casi el doble de la ética gerencial media, además que no existen directores educativos con una ética gerencial baja.

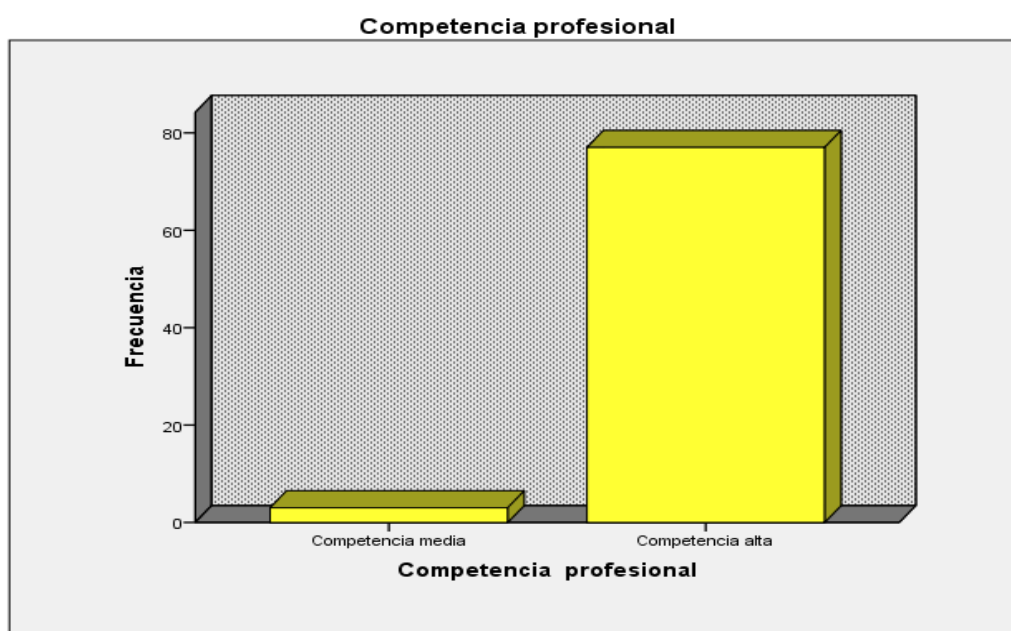
Esto nos indica que la mayoría de directores de las instituciones educativas tienen una alta ética en sus trabajos como directivos.

**Tabla 9**

*Resultados estadísticos de Frecuencia de la Competencia profesional agrupada.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Competencia media	3	3,8	3,8	3,8
Competencia alta	77	96,3	96,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

**Gráfico 2.** *Resultados de frecuencias con gráficas de barras de las competencias profesionales de los docentes del nivel secundario.*





Interpretando la Tabla 9, tenemos como resultado que 03 docentes del nivel secundario tienen una competencia profesional media, que es el 4% y 77 docentes del nivel secundario tienen una competencia profesional alta, que viene a ser el 96%, además no existen docentes del nivel secundario con una competencia profesional baja. También en la gráfica 2, se demuestra que el número de docentes del nivel secundario con competencia profesional media es casi nada, a comparación del número de docentes del nivel secundario con una competencia profesional alta que es casi el total de la competencia profesional media, además que no existen docentes del nivel secundario con una competencia profesional baja.

Esto nos indica que el nivel de competencia profesional de los docentes de secundaria es muy alto.

## **IV. Discusión**

En este tiempo se ve a diario que, hay mucha delincuencia y falta de valores en muchos sectores de la capital y varios lugares de nuestro país, estas personas se basan en la frase “es que todo el mundo lo hace”, lo cual no debería ser justificación para hacer daño a las personas. Todo lo que hagamos para que seamos felices debe ser buen, es decir ético; lo contrario es malo, es decir antiético. Con esta premisa, la ética dentro de las instituciones educativas debe ser de suma importancia, es necesario trabajar en equipo con la dirección, se considera que todas las personas que integran las instituciones educativas tienen como tarea principal, crear las condiciones para guiar y enseñar a los estudiantes a ser mejores personas, éticamente felices, siguiendo las reglas. La sociedad está exigiendo a los directivos de instituciones educativas que la administración lo haga a través de un comportamiento ético y responsable. Es por ello que el director como también los docentes deben poner en práctica el respeto a los demás, en una palabra los valores adquiridos durante toda su vida.

Debido a estos planteamientos es que hemos querido estudiar la ética gerencial de los directores y a las competencias profesionales de los docentes del nivel secundario de las Instituciones educativas de la red 03, SJL. Tema que creemos no se le da la debida importancia.

En relación a la prueba exploratoria para la hipótesis general, los resultados según la tabla N° 3, nos dio como resultado 0,000, lo que nos indica que es menor 0,05; por lo que concluimos que existe una correlación, entonces no se rechaza la hipótesis general.

Estos datos se ven respaldados con las afirmaciones de: Rodríguez (2006) El comportamiento ético gerencial (CEG), se refiere a Las acciones que los gerentes hacen en su trabajo diario, de manera que respeten los principios éticos y las normas establecidas por ellos mismos, la organización para la que trabajan y la sociedad de la que son miembros.

Llevando al mundo de la educación el comportamiento ético gerencial sería el comportamiento ético de los directivos, por lo tanto es una tarea urgente buscar que las instituciones educativas sean gestionadas de manera efectiva respetando los principios éticos, el mejoramiento del desempeño ético y del cumplimiento

de su responsabilidad social, es una herramienta de gestión que permite fortalecer la integridad del carácter organizacional, lo peor, es una educación con una mala gestión y, más aun si se suma a esta realidad el empobrecimiento del país.

En relación a la prueba exploratoria para las hipótesis específicas, los resultados según las tablas N° 4, 5 y 6, nos dieron como resultado 0,011; 0,000 y 0,001; lo que nos indica que son menores que 0,05; por lo que concluimos que existen correlaciones en cada una, entonces no se rechazan las hipótesis específicas.

Estos datos se ven respaldados con las afirmaciones de Ferrell y Fraedrich (1994) (Citados en Rodríguez 2006) quienes encontraron una variable denominada “los otros importantes”, esta variable se refiere a que la persona es, influenciada en sus decisiones éticas por, los superiores, colegas y subordinados que son importantes para esta persona. En este sentido, concluyen que: “Si los gerentes y colegas proveen modelos positivos, los otros importantes pueden convertirse en una fuerza que ayuda a los individuos a tomar mejores decisiones éticas. Pero cuando existe un conflicto severo de roles y presión para cometer acciones no éticas, el comportamiento no ético en la empresa puede crecer” (p. 146).

También según la tabla de distribución de frecuencias nos demuestra que actualmente los directivos tienen una ética alta junto con los docentes quienes tienen una muy buena competencia profesional.

Todo esto nos refleja que la ética en su labor cotidiana de los directores es precisa para las competencias profesionales de los docentes, ya que este no puede trabajar por sí solo, sino, en unión con todos los miembros de la institución educativa, principalmente con el director, quien también a su vez, debe tener buenas relaciones con sus docentes, para ello necesita ser ético en todo momento.

Por otro lado hoy en día la profesión de la docencia enfrenta diversos retos, y uno de ellos es la formación por competencias, y estas deben regirse a los principios fundamentales para actuar con ética en su labor cotidiana y ejercer debidamente su profesión.

Finalmente consideramos que esta investigación es un aporte que permitirá contribuir a futuras investigaciones y nuevos métodos de gestión para reforzar los valores, diseñando códigos de ética y utilizando diferentes estrategias.

Los valores, aparte de incentivarlo también deberíamos enseñarlos, aunque mucho tienen que ver la formación en el hogar, ya que el niño imita todo lo que ve y si en el hogar solo hay antivalores, entonces solo eso tendrá, pero la escuela tiene el deber de ayudar al padre e hijo y, si también en la escuela no existen estos valores, entonces el estudiante crecerá solo con los ejemplos de antivalores. Como docentes tenemos que enfrentar el reto de poder cambiar la sociedad y volverla más respetuosa, con valores positivos, por el bien de toda nuestra sociedad.

## **V. Conclusiones**

De acuerdo a los resultados de la investigación, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

**Primera Conclusión:**

Los dos instrumentos son estables y consistentes, es decir fiables y válidos, por ser mayores a 0,7 (medida peruana) al utilizar, el Alfa de Cronbach.

**Segunda Conclusión:**

Sí existe una relación entre las variables, entonces se acepta la hipótesis general: “la relación de la ética gerencial entre los directores y las competencias profesionales de los docentes del nivel secundario en las instituciones educativas de la red 03 en la Ugel 05, SJL, 2015, es significativa y directa”.

**Tercera Conclusión:**

Sí existe una relación entre la primera dimensión de ética y la segunda variable, entonces se acepta la primera hipótesis específica: “la relación entre los valores de los directores y las competencias profesionales de los docentes del nivel secundario en las instituciones educativas de la red 03 en la Ugel 05, SJL, 2015, es significativa y directa”.

**Cuarta Conclusión:**

Sí existe una relación entre la segunda dimensión de ética y la segunda variable, entonces se acepta la segunda hipótesis específica: “la relación entre el desempeño gerencial de los directores y las competencias profesionales de los docentes del nivel secundario en las instituciones educativas de la red 03 en la Ugel 05, SJL, 2015, es significativa y directa”.

**Quinta Conclusión:**

Sí existe una relación entre la tercera dimensión de ética y la segunda variable, entonces se acepta la tercera hipótesis específica: “la relación entre las relaciones externas de los directores y las competencias profesionales de los docentes del nivel secundario en las instituciones educativas de la red 03 en la Ugel 05, SJL, 2015, es significativa y directa”.

Sexta Conclusión:

La distribución de frecuencias de la primera variable (ética gerencial) nos indica que la mayoría de directores de las instituciones educativas tienen mucha ética gerencial en sus trabajos como directores.

Séptima Conclusión:

La distribución de frecuencias de la segunda variable (Competencia profesional) nos indica que el nivel de competencia profesional de los docentes de secundaria de las instituciones educativas es muy alto.



## **VI. Recomendaciones**

Finalmente, con los resultados de la investigación, la ética gerencial de los directores influye significativamente en las competencias profesionales de los docentes; entonces se puede sugerir lo siguiente:

**Primera Recomendación:**

En la actualidad es una obligación moral para todas las Instituciones que trabajan por la educación, como el Ministerio de Educación junto con la Drelm y Ugeles; generar normas éticas dentro de su planificación estratégica, con el fin de transformar las Instituciones Educativas pensando en la contribución al bien común y a la construcción de una sociedad más justa y solidaria.

**Segunda Recomendación:**

Una tarea urgente del Ministerio de Educación es, buscar que las instituciones educativas sean gestionadas de manera efectiva, en ese sentido, el director es clave por su rol como líder, El mejoramiento de su desempeño ético y del cumplimiento de su responsabilidad social, es una herramienta de gestión que permite fortalecer la integridad del carácter organizacional.

**Tercera Recomendación:**

En efecto de las conclusiones ya mencionadas, podemos sugerir a los directores de las Instituciones educativas que, mantengan una gestión basada en la ética gerencial, manteniendo siempre las buenas relaciones humanas, tomando decisiones prudentes dentro y fuera de las Instituciones Educativas.

**Cuarta Recomendación:**

Se recomienda a los directivos que, además de ser un experto técnicamente calificado para administrar bien los recursos escasos, lo haga a través de un comportamiento éticamente responsable. La ética en las instituciones educativas, necesita aumentar el nivel de conciencia de los profesionales, con sus experiencias adquiridas, el respeto a los seres humanos. En otras palabras, la contribución al bien común. Sustentarse en una base ética garantiza a las personas e Instituciones Educativas a encaminarse hacia un desarrollo humano.

#### Quinta Recomendación:

Un docente actúa en un ámbito social, donde se rige con todo lo nuevo que va surgiendo, es así que se llegará a una sociedad más unida, justa y solidaria, lo que es una obligación moral para todas las personas, por ende es muy importante que nuestra labor como docentes, que no solo sea personal (por si solo), sino también con nuestro entorno.

#### Sexta Recomendación:

Si las relaciones humanas de los docentes con los directivos van mal, no se realiza un buen trabajo pedagógico, ya que no se puede trabajar por sí solo, sino, en unión con todos los miembros de la institución educativa. A mis colegas, deben asumir el reto de ser personas buenas en todo lo que se proponen realizar. Es responsable la persona capaz de responder a sus acciones y conductas.

#### Séptima Recomendación:

Y por último para todos en general; los gerentes educativos deben tener una herramienta de gestión que permita fortalecer la ética y la integridad de la Institución educativa, se debe generar espacios donde se fortalezca los vínculos de amistad, el trabajo en equipo, la responsabilidad, la cooperación, etc. Por lo tanto, para el bien de los estudiantes, de las Instituciones educativas y del sistema educativo en general; todos los docentes como los directivos deben coexistir con una formación en valores, mostrando una ética profesional mediante fundamentos éticos.

## **VII. Referencias**

- Alvarado, O. (1996). *Gerencia educativa. Desafíos y oportunidades*. Trujillo-Perú: Ediciones Vallejianas.
- Arellano, R. (2000). *Estudio de los Valores que subyacen a los proyectos educativos de liceos y escuelas de Talca, Chile: Para conocer el perfil de persona que se pretende formar*. (Tesis de maestría, Universidad Católica del Maule). Chile.
- Arias, R. (2007). *Aportes de una lectura en relación con la ética del cuidado y los derechos humanos para la intervención social en el siglo XXI*. (Tesis de Maestría, Universidad Javeriana). Bogotá-Colombia.
- Boff, L. (2007). *Ética Moral: La Búsqueda de los Fundamentos*. España: Editorial Sal Terrae Polígono de Raos, Parcela 14-1
- Boni, A. (2005). *La educación para el desarrollo en la enseñanza universitaria como una estrategia de la cooperación orientada al desarrollo humano*. (Tesis doctoral, Universidad de Valencia). España.
- Borjas F. y Vera L. (2008). Funciones Gerenciales del Director de las Escuelas Bolivarianas. *Revista Científica Electrónica Ciencias Gerenciales*. Recuperado de PPX 200502ZU1950 / ISSN1856-1810 / By Fundación Unamuno / Venezuela
- Bozu, Z. (2009). *El perfil de las competencias profesionales del profesorado de la eso*. (Becaria pre doctoral del Grupo FODIP, Departamento de didáctica y organización educativa de la universitat de Barcelona). Barcelona-España.
- Céspedes G., Uribe S., Santamaría L., Rivera P. y Royero J, (2011). *La Ética en Sócrates, Platón, Aristóteles y la Filosofía de los Cínicos*. Medellín-Colombia: Corporación Universitaria Remington.
- Chiavenato I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá- Colombia: McGraw - Hill
- Chiavenato, I. (2002). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Bogotá-Colombia: McGraw-Hill.
- Codina, A (s/f). *10 habilidades directivas. ¿Porque? ¿Para qué? ¿Cómo?* (Tesis de Técnicas de Dirección, Universidad de La Habana). Cuba.

- Cortina, A. (1994). *Ética de la Empresa, Claves para una nueva cultura empresarial*. Trotta-Madrid: Plaza de edición Madrid.
- Fernández (2010). La formación en competencias de pensamiento histórico. Universidad Autónoma de Barcelona. *Clío y Asociados*, 2010, no.14, p.34-56
- Flanagan, (1954). *CIT*, Técnica de los Incidentes Críticos. *Psychological Bulletin*, Vol. 51, No. 4 July. (pág. 327)
- Galíndez, W. (2011). Liderazgo y valores éticos: aproximación al contexto gerencial. En la UPELIPB. *Revista EDUCARE*, Volumen 15, Número 2, Mayo-Agosto 2011. ISSN: 2244-7296 (pág. 96-122).
- Garnique, F. (2012). Las representaciones sociales, Los docentes de educación básica frente a la inclusión escolar. Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación, Distrito Federal-México. *Perfiles Educativos*, vol. XXXIV, núm. 137, 2012, pp. 99-118.
- Gonzales, E. (2001). *“La Responsabilidad moral de la empresa: una revisión de la teoría de Stakeholder desde la ética discursiva”*. (Tesis doctoral, Universitat Jaume I de Castellon). Castellon-España.
- Gonzales, J. (2009). *“Ética del supervisor educativo y formación en valores en las escuelas básicas del municipio Maracaibo N°6”*. (Tesis de Maestría, Universidad Rafael Urdaneta). Maracaibo-Venezuela.
- González, P. y Guarín, C. (2003). *Comportamientos éticos de gerentes Manizaleños*. (Tesis de Maestría, Universidad nacional de Colombia). Manizales-Colombia.
- Guedez V. (2004). *Ética Gerencial*. Caracas-Venezuela: Editorial Arte.
- Hernández, Fernández y Baptista (2006), (2010). *Metodología de la Investigación*. México, Mc Graw – Hill, Interamericana: Editores SA. De CV. Impreso en México.
- Hobbs, N. (1948). *El desarrollo de un código de normas éticas para la psicología*. Recuperado de <http://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0060281>
- Jofré A., Galvarino, J. (2009). *Competencias profesionales de los docentes de enseñanza media de Chile. Un análisis desde las percepciones de los implicados*. (Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona). Barcelona- España.

- López, J. (2005). *Ítems Politémicos vs. Dicotómicos*. Universidad de Murcia, Murcia-España: ISSN edición impresa, 0212-9728. Copyright 2005 Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia.
- Martínez, Y. (s/f). *El liderazgo transformacional en la gestión Educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco*. (Tesis Magistral, Pontificia Universidad Católica del Perú). Lima-Perú.
- Mérida, R. (2012). La controvertida aplicación de las competencias en la formación docente universitaria. Universidad de Córdoba, España, *Revista de Docencia Universitaria* Vol.11 (1) Enero-Abril 2013, 185-212.
- Ministerio de Educación, (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Lima-Perú: Resolución Ministerial No. 0547-2012-ED
- Montoya, B. y Martínez, P. (2012). *Responsabilidad social empresarial: Una respuesta ética ante los desafíos globales*. Chihuahua-México: Cátedra de economía social de mercado Konrad Adenauer. Rood consultoría, comunicación y rp.
- Morales, J. (Julio 2010). Ética profesional: línea de base y buena práctica. *Revista Pucp, ius et veritas* 4012729.
- Osses, C.(2008). *Liderazgo: Análisis por Genero en la relación Jefe-Subordinado*. (Tesis de Maestría, Pontificia Universidad de Chile). Santiago de Chile.
- Orna, O. (2006). *Ética y deontología del docente universitario*. Universidad Ricardo Palma, Lima-Perú: editorial universitaria, ISBN 9972-236-22-6.
- Pérez, J. (2003). *Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en la I y II Etapa de Educación Básica*. (Tesis de Maestría, Universidad Rafael Urdaneta). Maracaibo-Venezuela.
- Perrenoud, P. (2004). *10 diez nuevas competencias para enseñar*. El Marqués, Querétaro-México : Quebecor World.
- Ramírez, I. (2010). El compromiso ético del docente. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI-CAEU). *Revista Iberoamericana de Educación*, ISSN: 1681-5653 n.º 55/2 – 15/03/11
- Reyes, N. (2012). *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una Institución Educativa de Ventanilla – Callao*. (Tesis de Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola). Lima-Perú.

- Rodríguez, M. y Serna, L. (2005). *Comportamientos éticos de empleados colombianos*. Universidad Nacional de Colombia, Manizales-Colombia: Centro de Publicaciones de la Universidad Nacional de Colombia, sede Manizales.
- Rodríguez, M. (2006). Ética gerencial: Comportamientos Éticos de los gerentes que más valoran los empleados en Colombia. *Revista Universidad EAFIT*. Vol. 42. No.143 .2006. pp. 41-54
- Rodríguez, M. y Bustamante, U. (2008). Desarrollo de competencias para el comportamiento ético-gerencial: un enfoque de responsabilidad. Colombia. *cuadernos de administración*. vol.21 no.35. *Revista Universidad EAFIT* Vol. 42. No. 143. 2006. pp. 41-54
- Rodríguez, F y Da Silva, J. (2010). *Relación entre liderazgo y desempeño de tareas*. (Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Andrés Bello). Caracas-Venezuela.
- Rodríguez R., Fernández M. y Martín C. (2007). *Percepción directiva de las relaciones entre responsabilidad social y ética empresarial*. (Un estudio metodológico, Universidad Autónoma de Madrid). España.
- Rojas, D. (s/f). *La administración y la gestión educativa*. Recuperado de [danroli70@hotmail.com](mailto:danroli70@hotmail.com)
- Santana L. (2007). *Ética y Docencia. El compromiso de formar personas de bien*. Fondo Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Caracas-Venezuela: FEDUPEL
- Savater, F. (1996). *Ética para Amador*. Barcelona-España: Editorial Ariel SA.
- Smith y Kendall (1963). *Evaluación del personal por el método Las BARS: se basan en la CIT*: Ediciones Díaz de Santos S.A.
- Sorados P., Mabel M. (2010). *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa*. (Tesis de Maestría, Universidad Mayor de San Marcos). Lima-Perú.
- Sotomayor, J. (2013). *La responsabilidad social empresarial en los sectores de bebidas alcohólicas y gaseosas frente al problema de la publicidad sexista*. (Tesis de Maestría Universidad PUCP). Lima- Perú.



- Stegmann, T. (2004). *Antecedentes básicos de la evaluación de desempeño docente*. Santiago (Chile): Corporación Educacional Cerro Navia, Fundación Sepec. Recuperado el 23 de abril del 2012, [http://www.fundacionsepec.cl/estudio/archivos/agosto/Bases\\_Psicologicas\\_del\\_MBE.pdf](http://www.fundacionsepec.cl/estudio/archivos/agosto/Bases_Psicologicas_del_MBE.pdf).
- Torres, M. (2009). *La Mujer Emprendedora y su Gestión Ética*. (Tesis de Maestría, Universidad San Martín de Porres). Lima- Perú.
- Vara, A. (2012). *Desde La Idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales*. Lima-Perú: Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos, Universidad de San Martín de Porres.
- Vega, C. y Zavala Villalón, G. (2004). *Adaptación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ forma 5x corta) de B. Bass y B. Avolio*. (Tesis de Título, Universidad de Chile), Chile.
- .

## **ANEXOS**

**ANEXO 1 : MATRIZ DE CONSISTENCIA**  
**MAESTRÍA CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA**

**Título (tema): ÉTICA GERENCIAL DE LOS DIRECTORES Y LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES DE LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO**

PROBLEMA			OBJETIVOS			HIPOTESIS			VARIABLES E INDICADORES		
<u>Problema general:</u>  ¿CUÁL ES LA RELACIÓN entre la ética gerencial de los directores y las competencias profesionales de los docentes del nivel secundario en las instituciones educativas de la red 03 en la Ugel 05, , sj,l,I 2015?			<u>Objetivo general:</u>  DETERMINAR LA RELACIÓN entre la ética gerencial de los directores y las competencias profesionales de los docentes del nivel secundario en las instituciones educativas de la red 03 en la Ugel 05, , sj,l,I 2015			<u>Hipótesis General:</u>  LA RELACIÓN DE la ética gerencial entre los directores y las competencias profesionales de los docentes del nivel secundario en las Instituciones Educativas de la red 03 en la ugel 05, sj,l,I 2015 es SIGNIFICATIVA Y DIRECTA.			VARIABLE (X): Ética gerencial de los Directores		
<u>Problemas específicos:</u>  1.- ¿CUÁL ES LA RELACIÓN entre los <b>valores de los directores</b> y las competencias profesionales de los docentes del nivel secundario en las instituciones educativas de la red 03 en la Ugel 05, sj,l,I 2015?			<u>Objetivos específico</u>  1.- DETERMINAR LA RELACIÓN entre los valores de los directores y las competencias profesionales de los docentes del nivel secundario en las instituciones educativas de la red 03 en la Ugel 05, , sj,l,I 2015.			<u>Hipótesis Específicas</u>  1.- LA RELACIÓN entre los valores de los directores y las competencias profesionales de los docentes del nivel secundario en las instituciones educativas de la red 03 en la ugel 05, sj,l,I 2015, ES SIGNIFICATIVA Y DIRECTA.			VARIABLE (Y): Competencia profesional de los docentes		
2.- ¿CUÁL ES LA RELACIÓN entre el <b>desempeño gerencial de los directores</b> y las competencias profesionales de los docentes del nivel secundario en las instituciones educativas de la red 03 en la Ugel 05, , sj,l,I 2015?			2.- DETERMINAR LA RELACIÓN entre el desempeño gerencial de los directores y las competencias profesionales de los docentes del nivel secundario en las instituciones educativas de la red 03 en la Ugel 05, , sj,l,I 2015.			2.- LA RELACIÓN entre el desempeño gerencial de los directores y las competencias profesionales de los docentes del nivel secundario en las instituciones educativas de la red 03 en la Ugel 05, , sj,l,I 2015, ES SIGNIFICATIVA Y DIRECTA.			Indicadores		
3.- ¿CUÁL ES LA RELACIÓN entre las <b>relaciones externas de los directores</b> y las competencias profesionales de los docentes del nivel secundario en las instituciones educativas de la red 03 en la Ugel 05, , sj,l,I 2015?			3.- DETERMINAR LA RELACIÓN entre las relaciones externas de los directores y las competencias profesionales de los docentes del nivel secundario en las instituciones educativas de la red 03 en la Ugel 05, , sj,l,I 2015, ES SIGNIFICATIVA Y DIRECTA.			3.- LA RELACIÓN entre las relaciones externas de los directores y las competencias profesionales de los docentes del nivel secundario en las instituciones educativas de la red 03 en la Ugel 05, , sj,l,I 2015, ES SIGNIFICATIVA Y DIRECTA.			Ítems / índices		
									1) Valores de los Directores: - Honestidad. - Respeto y Tolerancia. - Justicia y Equidad. 2) Desempeño gerencial : - Comportamiento hacia la escuela - Uso de poder - Comunicación - Manejo de conflictos - Gestión del talento humano 3) Relaciones externas de los directores - Responsabilidad social - Relaciones con padres de familia, competencia y ugel		
									1.- Evaluar la práctica de valores de los Directores, con las competencias sociales en los docentes de educación secundaria de las Instituciones educativas de la red 03 en la Ugel 05  2.- Evaluar la habilidad del desempeño gerencial de los Directores con las competencias personales en los docentes de educación secundaria de las Instituciones educativas de la red 03 en la Ugel 05  3.- Evaluar la capacidad de las relaciones externas de los Directores con las competencias metodológicas en los docentes de educación secundaria de las Instituciones educativas de la red 03 en la Ugel 05		
									ITEMS: I = 14, II = 23, III = 8, TOTAL = 45  INDICES: variados, pudiendo ser: 5. Siempre, 4. Casi siempre 3. Con alguna frecuencia, 2. Casi nunca, 1. Nunca.		
									Fuente: basado en Rodríguez 2006		
									VARIABLE (Y): Competencia profesional de los docentes		
									Indicadores		
									Ítems/ Índice		
									I)Competencia social: 1)Disposición para comprender y trabajar junto a otros 2)Asume la importancia de trabajo colaborativo entre profesores <b>Competencia Personal</b> 3)ética de la profesión docente 4) responsabilidad en el ejercicio de la profesión <b>Competencia Metodológica</b> 5)Implementación de un proceso reflexivo en la acción educativa		
									ITEMS: I = 15 II = 13 III = 07 TOTAL = 35 INDICES: variados, pudiendo ser: 5. Siempre, 4. Casi siempre 3.Conalguna frecuencia, 2. Casi nunca, 1. Nunca.		
									Fuente: basado en Galvarino Jofre 2009		

## ANEXO 2

### PRUEBA EXPLORATORIA SOBRE ETICA GERENCIAL DIRECTIVO

Institución Educativa: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_ Red: \_\_\_\_\_ Cargo: \_\_\_\_\_

A través de la presente, conociendo su trayectoria y experiencia profesional en el área educativa; solicito su colaboración para validar el siguiente instrumento que tiene por objetivo determinar la relación entre la ética Gerencial de los Directores y la responsabilidad de los docentes.

Para facilitar la validación se presenta una serie de criterios, Este cuestionario intenta describir la ética gerencial, tal como Ud. lo percibe. Por favor, responda todos los ítems de este cuadernillo. Si un ítem le resulta irrelevante o le parece que no está seguro o que no conoce su respuesta, no lo responda.

En las siguientes páginas se presentan 45 afirmaciones descriptivas. Juzgue cuán frecuentemente cada afirmación se ajusta a Ud.

Use la siguiente escala de clasificación, para sus respuestas, marcando la categoría correspondiente con una cruz o un círculo.

- 1..... Nunca
- 2..... Casi nunca
- 3..... Con alguna frecuencia
- 4..... Casi siempre
- 5..... Siempre

**Todos los Ítems se refieren a su director (o superior). Por favor marque un número en la siguiente escala de 1 a 5, según su criterio:**

		1	2	3	4	5
	<b>VALORES DE LOS DIRECTORES</b>					
	<b>HONESTIDAD</b>					
1	Actúa de modo que se gana el respeto de los demás.					
2	Toma en consideración las consecuencias morales y éticas de las decisiones adoptadas.					
3	Define la forma en que se dispondrán los recursos para lograr de manera organizada y eficiente los objetivos propuestos.					
4	Confronta acciones no éticas.					
	<b>RESPECTO, TOLERANCIA Y SOLIDARIDAD</b>					
5	Evita cometer atropellos contra la dignidad humana de los docentes					
6	Controla sus emociones y no falta el respeto a los docentes					
7	Es asertivo con la opinión de los demás					
8	Respeto y reconoce como válidos los comportamientos, opiniones, pensamientos e ideas que son diferentes a los suyos.					
9	Considera que cada persona tiene necesidades, aptitudes y aspiraciones distintas a los demás.					

	<b>JUSTICIA ,EQUIDAD E INTEGRIDAD</b>					
10	Para sancionar una actividad desfavorable en la institución actúa con justicia.					
11	Acepta las sugerencias y la búsqueda del consenso.					
12	Se muestra confiado y seguro					
13	Evita Centrarse su atención en los errores y las fallas de los docentes.					
14	Muestra coherencia entre lo que dice y hace.					
	<b>DESEMPEÑO GERENCIAL</b>					
	<b>COMPORTAMIENTO HACIA LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA</b>					
15	Evita estar ausente cuando se le necesita o cuando surgen problemas importantes.					
16	Para él, el respeto y los buenos modales constituyen el eje de la cultura Institucional.					
17	Hace que los demás se sientan orgullosos de trabajar con él.					
18	Escucha con atención a las demás personas cuando hablan, sin interrumpirlas					
19	Actúa con responsabilidad, cumpliendo con sus deberes y asumiendo las consecuencias de sus actos.					
	<b>USO DE PODER</b>					
20	Impone sus decisiones pero con estrategias.					
21	Acepta las sugerencias y la búsqueda del consenso					
22	Trata a los docentes como individuos y no sólo como miembros de un grupo.					
23	Utiliza métodos de liderazgo agradable y satisfactorio para los docentes.					
	<b>COMUNICACIÓN</b>					
24	Para comunicarse con el personal, lo hace personalmente no por intermedio de otras personas.					
25	La comunicación al personal de la Institución es oportuna.					
26	La comunicación en la Institución no se perjudica debido al estado de ánimo del director.					
27	La comunicación de la Institución fluye desde la dirección hasta los docentes.					
	<b>MANEJO DE CONFLICTOS</b>					
28	Busca alternativas y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones humanas.					
29	Le es fácil trabajar en equipo.					
30	Asume que los problemas se resuelven interviniendo y ayudando.					
31	Estimula la tolerancia a las diferencias de opiniones.					
32	Maneja las emociones y los sentimientos de los miembros de la comunidad educativa asertivamente.					
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>					
33	Premia con reconocimiento público las actitudes relevantes del personal.					

34	Considera que las habilidades, necesidades, y aspiraciones de los docentes son importantes.					
35	Exige comportamientos y, resultados acertados y eficientes de las personas de su equipo de trabajo para que entreguen siempre lo mejor de sí mismas.					
36	Ofrece ayuda a los demás a cambio de sus esfuerzos.					
37	Ayuda a docentes a desarrollar sus fortalezas.					
	<b>RELACIONES EXTERNAS DE LOS DIRECTORES</b>					
	<b>RESPONSABILIDAD SOCIAL</b>					
38	Conoce sus responsabilidades con su comunidad.					
39	Realiza actividades pensando en su entorno social.					
40	Incentiva en la IE a colaborar con la comunidad.					
41	Cumple efectivamente con los requerimientos organizacionales.					
	<b>RELACIONES CON PADRES DE FAMILIA, COMPETENCIA Y UGEL</b>					
42	La relación con los Padres de familia es asertiva.					
43	Asiste a talleres de buenas relaciones con la inducción.					
44	Es efectivo representándonos frente a las autoridades superiores.					
45	Los directivos que pertenecen a la red 03 tienen buenas relaciones entre ellos.					

Fuente: varios de cuestionario MLQ 5x sobre ética gerencial, liderazgo, competencias, adaptación

### **ANEXO 3**

#### **PRUEBA EXPLORATORIA ACERCA DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES DE LOS DOCENTES**

En las siguientes páginas se presentan 35 afirmaciones descriptivas. Juzgue cuán frecuentemente cada afirmación se ajusta a Ud.

Use la siguiente escala de clasificación, para sus respuestas, marcando la categoría correspondiente con una cruz o un círculo.

- 1..... Nunca
- 2..... Casi nunca
- 3..... Con alguna frecuencia
- 4..... Casi siempre
- 5..... Siempre

Todos los Ítems se refieren a Ud. como docente. Por favor marque un número en la siguiente escala de 5 a 1, Según su criterio:

		1	2	3	4	5
	<b>COMPETENCIA SOCIAL:</b>					
	<b>Disposición para comprender y trabajar junto a otros</b>					
	<b>UD. COMO DOCENTE</b>					
1	Participa y colabora en la elaboración, implementación y evaluación de proyectos					
2	Genera un estilo de relación que favorece la participación					
3	Comparte con otros profesionales de la educación, su experiencia pedagógica					
4	Participa y Colabora con la formulación y ejecución del PAT					
5	Tiene interés por colaborar y apoyar a la dirección					
6	Participa en los eventos de capacitaciones y actualizaciones programadas por las diferentes instancias educativas, dirección, Ug					
	<b>Asume la importancia del trabajo colaborativo entre profesores</b>					
	<b>UD. COMO DOCENTE</b>					
7	Reconoce que el trabajo asumido de manera cooperativa contribuye al desarrollo profesional					
8	Cultiva una comunicación fluida con los padres de sus alumnos					
9	Actúa profesionalmente sobre la base de criterios consensuados colectivamente					
10	Desarrolla estrategias que ayudan a enfrentar posibles conflictos durante el trabajo en equipo					
11	Promueve la creación de una comunidad de aprendizaje entre colegas y directivos, aprovechando las oportunidades que ofrece las TICS					
12	Tiene hábitos de trabajo en equipo compartiendo responsabilidades.					
13	Participa con las reuniones de coordinación académica con los directivos					
14	Coopera , Coordina y mantiene comunicación permanente con los directivos					
15	Integra comisiones de trabajo junto con la dirección.					
	<b>COMPETENCIA PERSONAL:</b>					
	<b>Ética de la profesión docente</b>					
	<b>UD. COMO DOCENTE</b>					
16	Hace partícipes a los estudiantes en la determinación de las prioridades del proceso formativo					
17	Ofrece la posibilidad de dialogar respecto de las cuestiones relativas al proceso formativo					
18	Reconoce sus logros y desafíos en el ejercicio de la profesión					
19	Cumple sus funciones con habilidad, dignidad y eficacia					
20	Su relación con la dirección es asertiva.					
21	Tiene alegría y ánimos de trabajar en su Institución educativa..					
22	Controla sus emociones y respeta a los demás docentes y directivos.					
	<b>Responsabilidad en el ejercicio de la profesión</b>					

	<b>UD. COMO DOCENTE:</b>					
23	Asume la responsabilidad que le cabe cuando un estudiante reprueba su asignatura					
24	Informa todo los aspectos relacionado con el proceso formativo					
25	Entrega a la dirección el producto elaborado por las comisiones					
26	Es responsable presentando oportunamente los documentos técnico pedagógico, referidos al desarrollo de su labor docente					
27	Busca nuevas formas de mejorar en el proceso de enseñanza- aprendizaje en coordinación con la dirección					
28	Realiza acciones de tutoría en las secciones a su cargo, siendo responsable por los estudiantes.					
	<b>COMPETENCIA METODOLÓGICA</b>					
	<b>Implementación de un proceso reflexivo en la acción educativa</b>					
	<b>UD. COMO DOCENTE:</b>					
29	Elabora un programa flexible abierta — a posibles adaptaciones					
30	Utiliza diversas modalidades de interacción durante el desarrollo del proceso formativo					
31	Actúa diligentemente en todos los asuntos relacionados con su quehacer profesional					
32	Tiene interés por reflexionar e innovar en el proceso de enseñanza y aprendizaje					
33	Demuestra el producto de sus enseñanzas participando en el día del logro					
34	Mantiene comunicación permanente con los Padres de Familia sobre asuntos relacionados con el rendimiento académico, comportamiento de sus hijos y otros.					
35	Participa y coopera en el desarrollo cultural, cívico y patriótico de la comunidad respetando sus valores éticos y sociales					

Basado en: "Competencias profesionales de los docentes de enseñanza media de Chile". Galvarino Javier Jofré Araya – 2009



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE la variable 1: Ética gerencial de los directores**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Valores de los Directores</b>							
1	Actúa de modo que se gana el respeto de los demás.	√		√		√		
2	Toma en consideración las consecuencias morales y éticas de las decisiones adoptadas.	√		√		√		
3	Define la forma en que se dispondrán los recursos para lograr de manera organizada y eficiente los objetivos propuestos.	√		√		√		
4	Confronta acciones no éticas.	√		√		√		
5	Evita cometer atropellos contra la dignidad humana de los docentes	√		√		√		
6	Controla sus emociones y no falta el respeto a los docentes	√		√		√		
7	Es asertivo con la opinión de los demás	√		√		√		
8	Respeto y reconoce como válidos los comportamientos, opiniones, pensamientos e ideas que son diferentes a los suyos.	√		√		√		
9	Considera que cada persona tiene necesidades, aptitudes y aspiraciones distintas a los demás.	√		√		√		
10	Para sancionar una actividad desfavorable en la institución actúa con justicia.	√		√		√		
11	Acepta las sugerencias y la búsqueda del consenso.	√		√		√		
12	Se muestra confiado y seguro	√		√		√		
13	Evita Centrarse su atención en los errores y las fallas de los docentes.	√		√		√		
14	Muestra coherencia entre lo que dice y hace.	√		√		√		
	<b>DIMENSIÓN 2: Desempeño Gerencial</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Evita estar ausente cuando se le necesita o cuando surgen problemas importantes.	√		√		√		
16	Para él, el respeto y los buenos modales constituyen el eje de la cultura Institucional.	√		√		√		
17	Hace que los demás se sientan orgullosos de trabajar con él.	√		√		√		
18	Escucha con atención a las demás personas cuando hablan, sin interrumpirlas	√		√		√		
19	Actúa con responsabilidad, cumpliendo con sus deberes y asumiendo las consecuencias de sus actos.	√		√		√		
20	Impone sus decisiones pero con estrategias.	√		√		√		
21	Acepta las sugerencias y la búsqueda del consenso	√		√		√		
22	Trata a los docentes como individuos y no sólo como miembros de un grupo.	√		√		√		
23	Utiliza métodos de liderazgo agradable y satisfactorio para los docentes.	√		√		√		
24	Para comunicarse con el personal, lo hace personalmente no por intermedio de otras personas.	√		√		√		
25	La comunicación al personal de la Institución es oportuna.	√		√		√		
26	La comunicación en la Institución no se perjudica debido al estado de ánimo del director.	√		√		√		
27	La comunicación de la Institución fluye desde la dirección hasta los docentes.	√		√		√		
28	Busca alternativas y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones humanas.	√		√		√		
29	Le es fácil trabajar en equipo.	√		√		√		
30	Asume que los problemas se resuelven interviniendo y ayudando.	√		√		√		
31	Estimula la tolerancia a las diferencias de opiniones.	√		√		√		

32	Maneja las emociones y los sentimientos de los miembros de la comunidad educativa asertivamente.	√		√		√		
33	Premia con reconocimiento público las actitudes relevantes del personal.	√		√		√		
34	Considera que las habilidades, necesidades, y aspiraciones de los docentes son importantes.	√		√		√		
35	Exige comportamientos y, resultados acertados y eficientes de las personas de su equipo de trabajo para que entreguen siempre lo mejor de sí mismas.	√		√		√		
36	Ofrece ayuda a los demás a cambio de sus esfuerzos.	√		√		√		
37	Ayuda a docentes a desarrollar sus fortalezas.	√		√		√		
	<b>DIMENSIÓN 3: Relaciones externas de los directores</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
38	Conoce sus responsabilidades con su comunidad.	√		√		√		
39	Realiza actividades pensado en su entorno social.	√		√		√		
40	Incentiva en la IE a colaborar con la comunidad.	√		√		√		
41	Cumple efectivamente con los requerimientos organizacionales.	√		√		√		
42	La relación con los Padres de familia es asertiva.	√		√		√		
43	Asiste a talleres de buenas relaciones con la inducción.	√		√		√		
44	Es efectivo representándonos frente a las autoridades superiores.	√		√		√		
45	Los directivos que pertenecen a la red 03 tienen buenas relaciones entre ellos.	√		√		√		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

Opinión de aplicabilidad:      **Aplicable** [ x ]      **Aplicable después de corregir** [ ]      **No aplicable** [ ]

Apellidos y nombres del juez validador .Dr. / Mg: Vega Guevara Miluska Rosario      DNI:.....

Especialidad del validador: .....

.....de.....del 20.....

-----  
Firma del Experto Informante.

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE la variable: Competencias profesionales de los docentes

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Competencia social</b>							
1	Participa y colabora en la elaboración, implementación y evaluación de proyectos	✓		✓		✓		
2	Genera un estilo de relación que favorece la participación	✓		✓		✓		
3	Comparte con otros profesionales de la educación, su experiencia pedagógica	✓		✓		✓		
4	Participa y Colabora con la formulación y ejecución del PAT	✓		✓		✓		
5	Tiene interés por colaborar y apoyar a la dirección	✓		✓		✓		
6	Participa en los eventos de capacitaciones y actualizaciones programadas por las diferentes instancias educativas, dirección, Ugel etc.	✓		✓		✓		
7	Reconoce que el trabajo asumido de manera cooperativa contribuye al desarrollo profesional	✓		✓		✓		
8	Cultiva una comunicación fluida con los padres de sus alumnos	✓		✓		✓		
9	Actúa profesionalmente sobre la base de criterios consensuados colectivamente	✓		✓		✓		
10	Desarrolla estrategias que ayudan a enfrentar posibles conflictos durante el trabajo en equipo	✓		✓		✓		
11	Promueve la creación de una comunidad de aprendizaje entre colegas y directivos, aprovechando las oportunidades que ofrece las TICs	✓		✓		✓		
12	Tiene hábitos de trabajo en equipo compartiendo responsabilidades.	✓		✓		✓		
13	Participa con las reuniones de coordinación académica con los directivos	✓		✓		✓		
14	Coopera, Coordina y mantiene comunicación permanente con los directivos	✓		✓		✓		
15	Integra comisiones de trabajo junto con la dirección.							
	<b>DIMENSIÓN 2: Competencia Personal</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Hace partícipes a los estudiantes en la determinación de las prioridades del proceso formativo	✓		✓		✓		
17	Ofrece la posibilidad de dialogar respecto de las cuestiones relativas al proceso formativo	✓		✓		✓		
18	Reconoce sus logros y desafíos en el ejercicio de la profesión	✓		✓		✓		
19	Cumple sus funciones con habilidad, dignidad y eficacia	✓		✓		✓		
20	Su relación con la dirección es asertiva.	✓		✓		✓		
21	Tiene alegría y ánimos de trabajar en su Institución educativa..	✓		✓		✓		
22	Controla sus emociones y respeta a los demás docentes y directivos.	✓		✓		✓		
23	Asume la responsabilidad que le cabe cuando un estudiante reprueba su asignatura	✓		✓		✓		
24	Informa todo los aspectos relacionado con el proceso formativo	✓		✓		✓		
25	Entrega a la dirección el producto elaborado por las comisiones	✓		✓		✓		
26	Es responsable presentando oportunamente los documentos técnico pedagógico, referidos al desarrollo de su labor docente	✓		✓		✓		
27	Busca nuevas formas de mejorar en el proceso de enseñanza- aprendizaje en coordinación con la dirección	✓		✓		✓		
28	Realiza acciones de tutoría en las secciones a su cargo, siendo responsable por los estudiantes.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Competencia Metodológica</b>	Si	No	Si	No	Si	No	

29	Elabora un programa flexible abierta – a posibles adaptaciones	√		√		√		
30	Utiliza diversas modalidades de interacción durante el desarrollo del proceso formativo	√		√		√		
31	Actúa diligentemente en todos los asuntos relacionados con su quehacer profesional	√		√		√		
32	Tiene interés por reflexionar e innovar en el proceso de enseñanza y aprendizaje	√		√		√		
33	Demuestra el producto de sus enseñanzas participando en el día del logro	√		√		√		
34	Mantiene comunicación permanente con los Padres de Familia sobre asuntos relacionados con el rendimiento, comportamiento de sus hijos	√		√		√		
35	Participa y coopera en el desarrollo cultural, cívico y patriótico de la comunidad respetando sus valores éticos y sociales	√		√		√		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

Opinión de aplicabilidad:      **Aplicable** [ x ]      **Aplicable después de corregir** [ ]      **No aplicable** [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr / Mg: Vega Guevara Miluska Rosario      DNI:.....

Especialidad del validador:.....

.....de.....del 20.....

-----

Firma del Experto Informante.

**TÍTULO DE LA TESIS: “ÉTICA GERENCIAL DE LOS DIRECTORES Y LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES DE LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO.”**

**RESULTADOS DE LOS INSTRUMENTOS (LAS ENCUESTAS REALIZADAS)**

**1RA VARIABLE: ÉTICA GERENCIAL DE LOS DIRECTORES.**

	VALORES DE LOS DIRECTORES																DESEMPEÑO GERENCIAL																					RELACIONES EXTERNAS										SUMA total		
	H	H	H	H	RT	RT	RT	RT	RT	JE	JE	JE	JE	RC	RC		CIE	CIE	CIE	CIE	CIE	UP	UP	UP	UP	C	C	C	C	MC	MC	MC	MC	GTU	TU	TU	TU	TU		RS	RS	RS	RS	RPF	PF	PF	PF			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	S1	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	S2	38	39	40	41	42	43	44	45	S3		
1	4	4	5	5	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	5	61	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	3	83	5	5	4	4	4	5	5	5	37	181	
2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	48	4	3	2	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	65	3	3	2	2	3	2	3	3	21	134		
3	5	5	5	4	2	2	5	4	4	5	4	5	4	5	5	64	2	4	4	4	2	3	4	5	2	4	5	2	3	3	5	3	4	5	4	3	4	3	78	4	4	5	4	3	4	4	5	33	175	
4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	67	1	5	4	5	3	4	4	2	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	91	5	4	4	4	4	4	5	4	34	192		
5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	57	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	82	4	3	3	4	4	3	4	2	27	166			
6	4	4	5	4	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	58	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	3	83	5	3	4	4	4	5	4	4	33	174	
7	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	64	2	5	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	97	4	5	5	4	5	4	4	4	35	196			
8	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	54	4	4	3	5	4	4	3	4	3	4	2	3	5	4	4	4	5	4	4	3	83	5	4	4	4	4	5	5	4	35	172			
9	4	4	5	5	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	5	61	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	3	83	5	5	4	4	4	5	5	5	37	181	
10	5	5	5	4	2	2	5	4	5	5	4	5	4	5	5	65	2	3	4	4	2	3	4	5	2	4	5	2	3	3	5	3	4	5	4	4	4	3	78	4	4	5	4	3	4	4	5	33	176	
11	4	5	4	3	5	5	4	4	4	5	3	4	5	4	5	64	2	5	4	3	5	4	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	97	4	3	5	4	5	4	4	4	33	194			
12	4	4	5	5	3	3	4	4	3	5	4	3	4	3	5	59	4	4	3	5	4	5	5	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	3	85	5	5	4	3	4	5	3	5	34	178	
13	4	3	5	5	3	3	4	5	4	5	4	4	5	3	3	60	4	3	4	2	3	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	75	4	2	3	4	3	2	4	3	25	160		
14	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	1	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	71	4	3	3	3	3	4	4	4	28	150	
15	5	4	5	5	2	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	62	4	5	2	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	2	84	3	3	3	3	4	4	4	4	28	174	
16	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	64	4	5	2	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	2	84	4	4	4	4	5	5	5	5	36	184	
17	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	64	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	100	4	4	4	5	4	3	5	4	33	197
18	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	71	4	3	3	4	4	3	3	4	28	146		
19	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	66	4	4	4	5	5	5	5	2	4	4	4	2	5	4	5	4	3	3	4	4	2	3	85	4	2	3	4	4	3	4	4	28	179	
20	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	53	3	4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	5	77	4	4	4	4	4	3	4	4	31	161	
21	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	61	5	4	3	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	85	4	4	3	4	4	4	5	5	33	179			
22	5	4	4	5	2	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	61	4	5	2	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	85	4	4	4	4	5	5	5	5	36	182		
23	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	64	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	100	4	4	4	5	4	3	5	4	33	197			
24	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	49	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	3	67	3	1	2	1	2	4	3	3	19	135	
25	2	4	3	5	2	2	3	4	1	4	5	4	3	3	3	48	2	4	5	5	4	3	5	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	80	4	5	4	4	4	3	3	2	29	157			
26	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	48	4	4	3	5	4	3	4	3	3	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	79	3	3	2	3	3	3	4	3	24	151		
27	4	4	3	5	5	4	3	4	5	4	5	1	5	4	4	60	5	4	4	5	5	3	2	3	5	3	4	1	4	5	5	3	1	3	4	4	5	3	81	4	4	5	2	2	5	5	3	30	171	
28	3	3	5	3	4	4	3	3	2	5	4	4	4	4	4	55	2	4	3	3	4	3	2	2	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	71	3	2	4	3	4	3	4	3	26	152	



61	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	51	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	79	4	2	3	3	4	4	3	2	25	155				
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	43	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	71	4	4	3	4	3	4	4	4	30	144					
63	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	42	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	65	4	3	3	3	2	3	4	5	27	134	
64	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	64	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	100	4	4	4	5	4	3	5	4	33	197
65	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	64	2	5	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	97	4	5	5	4	5	4	4	4	35	196	
66	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	54	4	4	3	5	4	4	3	4	3	4	2	3	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	83	5	4	4	4	4	5	5	4	35	172
67	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	54	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	81	4	2	2	3	3	2	3	2	21	156	
68	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	57	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	72	4	2	2	4	3	3	4	4	26	155	
69	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	65	2	4	4	4	5	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	86	4	4	4	4	3	4	4	4	31	182
70	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	45	3	4	3	3	3	3	5	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	70	3	3	2	3	2	3	3	3	22	137	
71	4	4	5	5	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	5	61	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	3	83	5	5	4	4	4	5	5	5	37	181	
72	5	5	5	4	2	2	5	4	5	5	4	5	4	5	5	65	2	3	4	4	2	3	4	5	2	4	5	2	3	3	5	3	4	5	4	4	4	3	78	4	4	5	4	3	4	4	5	33	176	
73	4	5	4	3	5	5	4	4	4	5	3	4	5	4	5	64	2	5	4	3	5	4	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	97	4	3	5	4	5	4	4	4	33	194	
74	4	4	5	5	3	3	4	4	3	5	4	3	4	3	5	59	4	4	3	5	4	5	5	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	3	85	5	5	4	3	4	5	3	5	34	178	
75	4	3	5	5	3	3	4	5	4	5	4	4	5	3	3	60	4	3	4	2	3	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	75	4	2	3	4	3	2	4	3	25	160		
76	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	1	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	71	4	3	3	3	3	4	4	4	28	150	
77	5	4	5	5	2	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	62	4	5	2	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	2	84	3	3	3	3	4	4	4	4	28	174	
78	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	64	4	5	2	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	2	84	4	4	4	4	5	5	5	5	36	184	
79	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	64	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	100	4	4	4	5	4	3	5	4	33	197
80	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	71	4	3	3	4	4	3	3	4	28	146			

	COMPETENCIA SOCIAL																COMPETENCIA PERSONAL															COMPETENCIA METODOLOGICA											
	DC	DC	DC	DC	DC	DC	TC	TC	TC	TC	TC	TC	TC	TC	SUMA	A	ED	ED	ED	ED	ED	ED	ED	ED	RP	RP	RP	RP	RP	RP	SUMA	A	PR	PR	PR	PR	PR	PR	PR	SUMA	A	SUMA	TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28			29	30	31	32	33	34	35					
1	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	61	4	4	5	4	3	4	5	4	5	5	5	3	5	56	4	4	3	4	5	4	4	28	145				
2	3	4	4	2	3	4	4	4	5	3	2	3	4	4	3	52	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	61	4	4	5	5	5	4	3	30	143				
3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	61	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	57	4	4	4	4	4	4	4	28	146				
4	5	5	3	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	68	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	57	5	5	5	5	5	5	5	35	160				
5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	56	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	53	4	4	4	4	4	4	3	27	136				
6	5	5	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	5	4	64	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	63	5	5	5	5	5	4	4	33	160				
7	3	4	4	5	3	4	4	4	5	3	3	3	4	3	3	55	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	60	4	4	5	4	5	4	3	29	144				
8	4	3	4	4	5	4	4	5	3	4	3	4	5	5	5	62	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	2	5	58	4	3	5	4	5	4	5	30	150				
9	4	5	4	4	3	3	5	5	5	3	5	5	4	4	4	63	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	58	4	2	5	4	5	5	3	28	149				
10	4	4	3	3	3	3	4	5	5	4	3	4	4	4	3	56	5	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	51	4	4	4	3	4	4	3	26	133				
11	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	65	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	5	5	58	4	4	5	5	5	4	5	32	155				
12	4	4	3	5	4	4	5	4	3	4	3	4	5	3	4	59	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	3	5	54	4	4	3	4	3	4	4	26	139				
13	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	65	4	4	5	4	3	4	5	4	5	5	5	3	4	55	4	4	3	4	5	4	4	28	148				
14	4	4	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	50	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	46	3	4	4	4	3	4	4	26	122				
15	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	2	3	3	53	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	58	5	5	5	5	5	4	4	33	144				
16	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	68	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	62	5	5	4	5	5	4	5	33	163				
17	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5	5	5	4	5	5	5	34	165				
18	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	66	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	61	5	4	5	5	4	5	5	33	160				
19	4	4	3	2	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	2	55	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	3	4	55	4	4	4	5	5	4	5	31	141				
20	5	4	4	5	2	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	62	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	5	55	4	4	4	4	5	4	5	30	147				
21	4	3	5	3	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	63	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	62	3	5	5	5	5	4	4	31	156				
22	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	54	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	54	5	5	4	5	5	5	5	34	142				
23	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	65	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	55	5	5	4	5	5	4	4	32	152				
24	3	4	4	3	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4	5	57	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	50	4	3	4	3	4	4	4	26	133				
25	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	3	4	5	3	3	61	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	5	3	5	56	5	5	5	5	3	5	4	32	149				
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4	4	4	4	4	4	4	28	140				
27	3	4	4	3	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4	5	57	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	50	4	3	4	3	4	4	4	26	133				
28	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	56	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	53	4	4	4	4	4	4	3	27	136				
29	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	72	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	63	4	5	5	5	5	4	5	33	168				
30	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59	3	4	3	4	5	3	4	4	4	3	4	3	4	48	4	3	5	4	3	4	4	27	134				



31	5	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	69	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	62	4	5	4	5	4	5	4	31	162		
32	3	3	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	5	4	4	63	5	4	3	5	5	5	5	3	4	5	5	5	59	4	3	4	5	5	4	30	152			
33	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	70	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	61	5	5	5	5	5	5	5	35	166			
34	4	4	4	2	5	3	5	3	5	4	5	4	4	4	4	60	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	60	4	3	5	5	5	3	3	28	148	
35	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	66	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	56	4	4	4	4	4	5	4	29	151		
36	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	67	5	5	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	56	5	3	3	4	4	4	4	27	150		
37	4	4	5	3	4	2	5	5	5	3	3	4	5	5	5	62	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	61	4	4	4	5	5	5	5	32	155	
38	5	5	3	5	5	3	4	4	4	4	4	3	5	4	5	63	4	5	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	59	4	4	5	5	5	5	5	33	155		
39	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	60	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	59	5	4	5	5	5	4	5	33	152		
40	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	1	5	2	5	3	64	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	63	5	5	5	5	5	5	5	35	162		
41	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	69	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	63	5	4	5	5	4	5	5	33	165		
42	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	70	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	63	5	5	5	5	5	5	5	35	168		
43	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	69	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	59	5	4	5	5	4	5	5	33	161	
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	73	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	64	5	5	5	5	5	5	5	35	172		
45	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	62	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	55	4	4	4	5	5	5	5	32	149	
46	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	62	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	3	58	4	4	4	5	5	4	5	31	151	
47	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	62	4	5	5	5	5	5	5	34	168	
48	3	5	4	3	5	3	5	5	4	4	3	3	4	4	3	58	4	3	4	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	53	4	4	5	5	5	5	5	33	144	
49	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	63	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	57	5	4	4	4	5	4	5	31	151		
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	64	5	5	5	5	5	5	5	35	174	
51	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	68	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	62	5	5	5	5	5	5	5	35	165	
52	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	68	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	62	5	5	5	5	5	5	5	35	165	
53	5	4	3	5	5	5	3	5	5	4	4	3	4	5	5	65	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	61	5	5	4	5	5	5	5	34	160	
54	3	5	4	4	5	3	5	5	5	4	3	5	3	3	3	60	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	62	5	5	5	5	5	5	5	35	157	
55	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	66	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	55	4	4	4	5	4	4	4	29	150	
56	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	72	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	62	4	5	5	5	5	5	5	34	168	
57	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	59	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	61	4	4	4	4	4	4	4	28	148		
58	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	60	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	4	54	5	5	4	4	5	5	4	32	146	
59	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	71	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	63	4	5	5	5	5	5	5	34	168	
60	4	5	5	4	5	1	5	4	5	5	5	5	5	4	4	66	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	5	3	5	58	5	5	5	5	5	5	5	35	159	
61	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	64	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	56	4	4	4	4	5	5	5	31	151	
62	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	55	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	49	4	4	4	4	3	3	4	26	130	
63	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	53	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	42	3	4	4	4	4	4	4	27	122
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	71	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	63	4	5	4	4	5	4	5	31	165	
65	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	66	3	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	55	5	5	5	5	5	5	5	35	156		
66	3	3	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	5	4	4	63	4	5	5	4	4	5	4	3	2	5	4	4	5	54	5	4	4	3	5	2	3	26	143	

